

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**NOMOR SKRIPSI**  
**3666/BKI-D/SD-S1/2019**

**PEMAHAMAN KONSEP DIRI DALAM PENGEMBANGAN  
 KARIR KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN  
 NUSANTARA V PEKANBARU**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
 Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
 Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh  
 Gelar Sarjana Strata Satu (S1)

Oleh:

**KURNIA EVI AGUSTINA**

**11542205570**

**JURUSAN BIMBINGAN KONSELING ISLAM  
 FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
 PEKANBARU**

**2019**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
كلية الدعوة و علم الاتصال  
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE  
Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul **“Pemahaman Konsep Diri Dalam Pengembangan Karir Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”** yang ditulis oleh:

Nama : Kurnia Evi Agustina

Nim : 11542205570

Jurusan : Bimbingan Konseling Islam

Telah dimunaqasahkan dalam sidang panitia ujian sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada :

Hari : Kamis

Tanggal : 03 Oktober 2019

Dan disetujui sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 16 Oktober 2019  
Dekan,



**Dr. Nurdin, M.A**  
Nip.19660620 200604 1 015

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

**Drs. H. Suhaimi, M.Ag**  
Nip.19620403 199703 1 002

Sekretaris/ Penguji II

**Listiawati Susanti, MA**  
Nip. 19720712 200003 2 003

Penguji III

**Dra. Silawati, M.Pd**  
Nip. 19690902 199503 2 001

Penguji IV

**Zulamri, MA**  
Nip. 19740702 200803 1 009

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PEMAHAMAN KONSEP DIRI DALAM PENGEMBANGAN KARIR  
KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**

Disusun Oleh

**KURNIA EVI AGUSTINA**  
NIM: 11542205570

Telah disetujui pembimbing pada tanggal: 22 Januari 2019

Pembimbing

**Ds. H. Suhaimi, MAg**  
NIP: 19620403 199703 1 002

Mengetahui

Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam

**Listiawati Susanti, S.Ag, MA**  
NIP: 1972 0712 200003 2 003

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

**كآبة الدعوة و علم الاتصال**

**FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION SCIENCE**

Jl. H.R. Soebrantas No. 155 KM. 18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

**PENGESAHAN**

Nama : KURNIA EVI AGUSTINA

NIM : 11542205570

Judul : **PEMAHAMAN KONSEP DIRI DALAM PENGEMBANGAN KARIR  
KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V (PERSERO)  
PEKANBARU**

Telah diseminarkan pada :

Hari : Rabu

Tanggal : 30 Januari 2019

Dan dapat diterima untuk penulisan skripsi. Selanjutnya sebagai salah satu syarat mencapai gelar sarjana (S1) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 6 Februari 2019

Panitia Seminar Proposal

Penguji

**Dr. Miftahuddin, M.Ag**  
NIP: 19750511 200312 1 003

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Nama : KURNIA EVI AGUSTINA

NIM : 11542205570

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pemahaman Konsep Diri dalam Pengembangan Karir Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”

Adalah betul-betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda citasi dan di tunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Pekanbaru, 14 Agustus 2019

Versa Membuat Pernyataan,



KURNIA EVI AGUSTINA

NIM : 11542205570

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
كلية الدعوة و علم الاتصال  
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION  
Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.18 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO.Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id. E-mail: iaini-sq@pekanbaru-indo.net.id

Pekanbaru ,09 Agustus 2019

Dosen Pembimbing Skripsi

Nomor : Nota Dinas

Lampiran : 5 ( Eksemplar Skripsi )

Hal : Pengajuan Skripsi

A.n Kurnia Evi Agustina

Assalamualaikum Wr. WB

Setelah kami mengadakan pemeriksaan atau perubahan seperlunya guna kesempurnaan skripsi ini, maka kami sebagai pembimbing skripsi saudara Kurnia evi agustina . Nim.11542205570 dengan judul “ Pemahaman Konsep diri dalam Pengembangan Karir Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru”, telah dapat diajukan untuk mengikuti ujian munaqasah guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) dalam bidang bimbingan konseling islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian surat ini kami buat, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih .

Wassalamualaikum Wr.Wb

Pembimbing

Drs. H. Suhaimi, M.Ag

NIP : 19620403 199703 1 002

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRAK**

**KURNIA EVI AGUSTINA : Pemahaman Konsep Diri dalam Pengembangan Karir Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.**

Konsep diri merupakan gambaran tentang diri, konsep diri pada dasarnya sudah dimiliki oleh individu. Dalam hal ini salah satu penentu dalam pengembangan karir adalah konsep diri. Pengembangan Karir pribadi/individu karyawan diperoleh dari pengetahuan, harapan, dan penilaian karyawan berkaitan dengan pengembangan karirnya. Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru pemahaman konsep diri diperlukan bagi karyawan yang bekerja. Namun pada kenyataannya karyawan memiliki masalah pada konsep diri. Penelitian ini dilaksanakan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana Pemahaman Konsep diri dalam Pengembangan Karir Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. Penelitian ini adalah penelitian Deskriptif Kualitatif dengan pendekatan Studi kasus. Adapun informan dalam penelitian ini Kasubag Bapak Dwi Jatmiko P,S,Psi,MM,Psi, Konselor Ibu Tina Andrilina M,Psi dan Karyawan A (Inisial). Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data melalui Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi. Hasil dari penelitian ini adalah bahwa Pemahaman Konsep diri dalam Pengembangan Karir Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru masih belum terlaksana dengan baik.

**Kata Kunci :** Konsep Diri, Pengembangan Karir



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**ABSTRACT**

**Kurnia Evi Agustina: The Understanding of Self Concepts in Employee Career Development at PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.**

Self-concept is a picture of self. Self-concept is basically already owned by individuals. In this case, one of the factors contributing in career development is self-concept. Personal career development of employees is obtained from their knowledge, expectations, and assessments related to career development. At PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, understanding self-concept is needed for employees who work. But in reality employees have problems with self-concept. This research was conducted at PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. The purpose of this research is to find out how is the understanding of self-concept in employee career development of PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru. This research is a qualitative descriptive study with a case study approach. The informants in this study are the Head of Subdivision, Mr. Dwi Jatmiko P, S, Psi, MM, Psi, Counselor Ms. Tina Andrilina M, Psi and Employee A (Initials). This study uses data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The result of this study is that the understanding of self-concept in the Career Development of Employees at PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru is still not well implemented.

**Keywords:** *Self-Concept, Career Development*





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

*Assalammu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah dan limpahan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan menyelesaikan skripsi ini. Semoga dapat memberikan manfaat sesuai dengan apa yang diharapkan peneliti, walaupun dengan segala kekurangan dan keterbatasan yang dimiliki. Tujuan dari pembuatan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Strata Satu (S1).

Skripsi ini tidak dapat terselesaikan dengan baik tanpa adanya bantuan dari pihak diantaranya:

1. Kedua orang tua peneliti Ayahanda Alm.Ngadiman dan ibunda Rukiah yang telah memberikan dorongan baik berupa moral maupun material.
2. Bapak Prof. Dr. H. Akhmad Mujahidin, S.Ag., selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr. Nurdin, MA., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Dr. Masduki, M.Ag, selaku Wakil I Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
5. Bapak Dr. Toni Hartono, M.Si, selaku Wakil II Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak Dr. Azni, M.Ag, selaku Wakil III Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Listiawati Susanti., selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
8. Ibu Rosmita, M.Ag, selaku Sekretaris Jurusan Bimbingan Konseling Islam Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
9. Bapak Drs. H Suhaimi, M.Ag., selaku Penasehat Akademik
10. Bapak Drs. H Suhaimi, M,Ag., selaku dosen Pembimbing yang memberikan pengarahan dan masukan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

11. PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru, yang telah memperbolehkan peneliti dalam melakukan penelitian.
12. Bapak Dwi Jatmiko P,S,Psi,MM.Psi, Ibu Tina Andrilina, M.Psi Psikolog dan Ibu A (Inisial), sebagai responden dari penelitian skripsi.
13. Kakak Selfitra el pira dan Adik Mutia afifah syahira serta teman-teman yang saling membantu pada saat peneliti mengerjakan proposal penelitian dan skripsi.
14. Seluruh Dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi yang telah memberikan ilmu dan wawasan yang banyak untuk penulis selama menjalani aktivitas perkuliahan.
15. Semua pihak yang telah banyak membantu dalam pengerjaan skripsi penulis.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, peneliti mohon saran dan kritikan yang membangun semoga skripsi penelitian ini dapat bermanfaat bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada umumnya PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru khususnya. Peneliti mohon maaf apabila ada kesalahan dan kekurangan baik dalam penulisan maupun dalam susunan kata. Trimakasih.

*Wassalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.*

Pekanbaru, 16 Oktober 2019

Salam Hormat,

**Kurnia evi agustinsa**

**NIM. 11542205570**

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR ISI**

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I      PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah .....	3
C. Alasan Pemilihan Judul .....	4
D. Permasalahan.....	4
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	5
F. Sistematika Penulisan.....	6
<b>BAB II      KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR</b>	
A. KajianTeori.....	7
1. Konsep Diri .....	7
2. Teori Pengembangan Karir Donal E Super .....	13
B. KajianTerdahulu .....	22
C. KerangkaPikir.....	23
<b>BAB III      METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan Penelitian .....	25
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	25
C. Rincian dan Waktu Penelitian .....	25
D. Sumber Data/Informan Penelitian.....	26
E. Teknik Pengumpulan Data .....	26
F. Validitas Data.....	27
G. Teknik Analisis Data .....	29





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**BAB IV**

**GAMBARAN UMUM (Lokasi Penelitian )**

A. Profil PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	30
B. Sejarah Singkat PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ....	30
C. Visi dan Misi PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.....	32
D. Bidang Usaha PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru ...	32
E. Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru .....	34
F. Struktur Organisasi Bagian Sumber Daya Manusia PTPN V .....	35
G. Keterangan Jabatan .....	35

**BAB V**

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Hasil Penelitian .....	40
B. Pembahasan.....	47

**BAB VI**

**PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	53
B. Saran.....	53

**DAFTAR PUSTAKA**

**BIOGRAFI PENULIS**

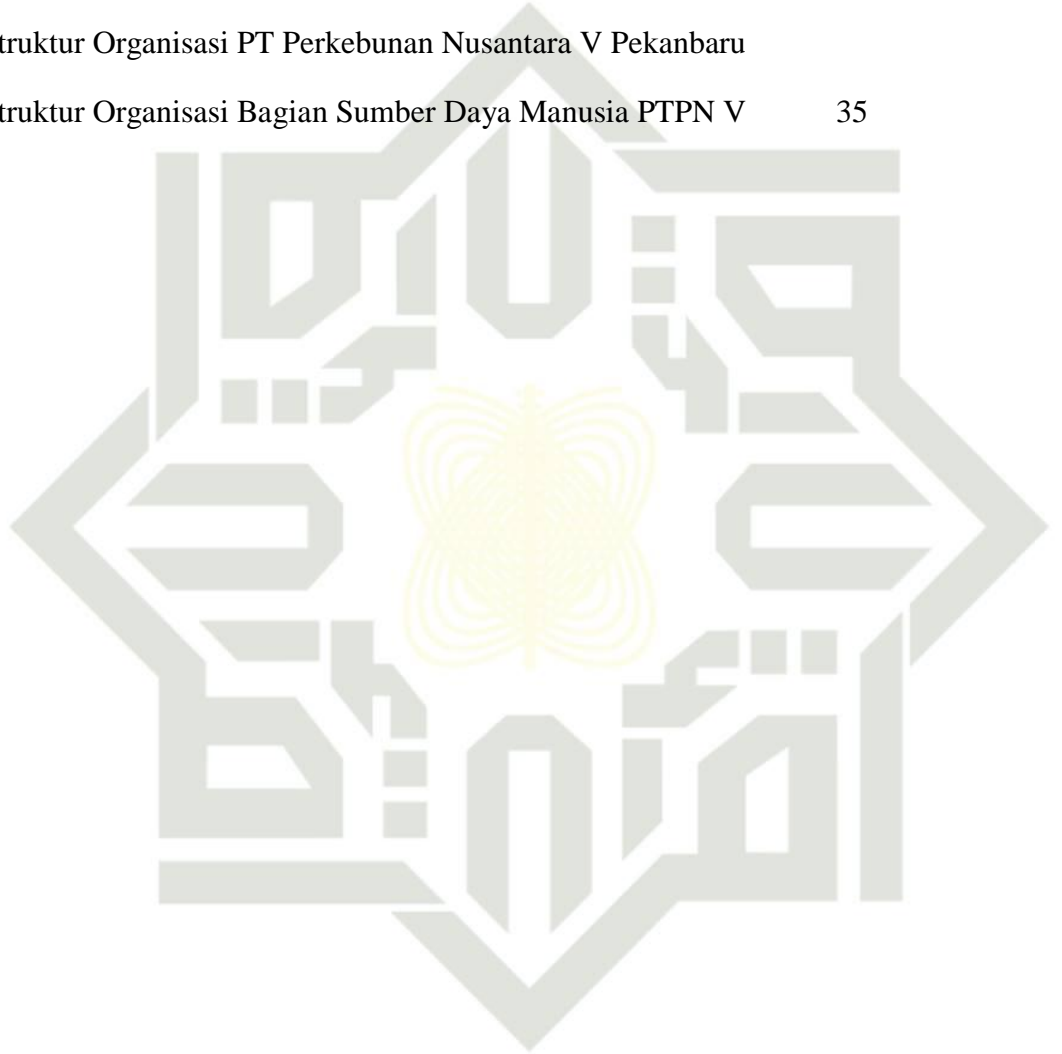


### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel II.1	Kerangka Pikir .....	24
Tabel III.1	Rincian dan Waktu Penelitian.....	25
Tabel IV.1	Profil PT PN V Pekanbaru .....	34
Tabel IV.2	Struktur Organisasi PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru	
Tabel IV.3	Struktur Organisasi Bagian Sumber Daya Manusia PTPN V	35

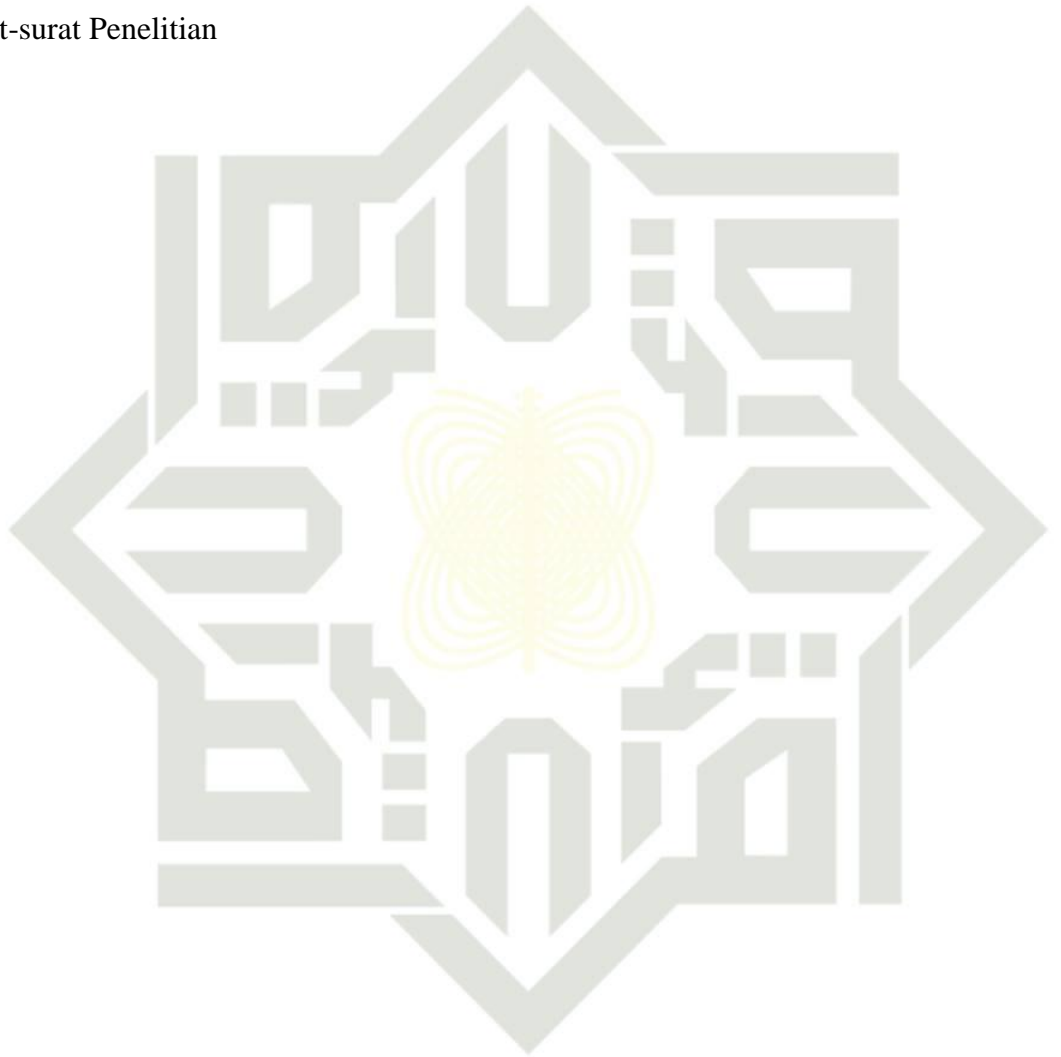


UIN SUSKA RIAU



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kisi-kisi Wawancara
Lampiran B	Pedoman Wawancara
Lampiran C	Gambar Wawancara
Lampiran	Surat-surat Penelitian



UIN SUSKA RIAU

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A Latar Belakang

Salah satu penentu dalam keberhasilan perkembangan adalah konsep diri. Konsep diri merupakan suatu bagian yang penting dalam setiap pembicaraan tentang kepribadian manusia. Konsep diri merupakan sifat yang unik pada manusia, sehingga dapat digunakan untuk membedakan manusia dari makhluk hidup lainnya.

Konsep diri seseorang dinyatakan melalui sikap dirinya yang merupakan aktualisasi orang tersebut. Manusia sebagai organisme yang memiliki dorongan untuk berkembang yang pada akhirnya menyebabkan ia sadar akan keberadaan dirinya. Perkembangan yang berlangsung tersebut kemudian membantu pembentukan konsep diri individu yang bersangkutan. Konsep diri adalah gambaran campuran dari apa yang kita pikirkan orang-orang lain berpendapat, mengenai diri kita, dan seperti apa diri kita yang kita inginkan.<sup>1</sup>

Konsep diri merupakan persepsi terhadap diri sendiri, baik fisik, sosial, maupun psikologis yang berdasarkan pada pengalaman-pengalaman dan interaksi dengan orang lain. Pemahaman konsep diri ini sangat penting, karena dalam perkembangan karir kedepannya jika tidak mengevaluasi diri akan menyebabkan masalah dalam perkembangan karir yang akan dicapai. Namun, ketika dijumpai dilapangan, karyawan masih ada yang mengalami masalah konsep diri. Untuk karyawan yang bekerja cukup lama dalam instansi atau perusahaan terkait seharusnya mampu untuk mengetahui bagaimana perkembangan karirnya.

Karir merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan manusia baik untuk pemenuhan kebutuhan diri sendiri maupun interaksinya terhadap orang lain dilingkungan masyarakat. Permasalahan karir menjadi salah satu utama

<sup>1</sup>Dedy, Mulyana. *Ilmu Komunikasi Pengantar*. (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000),

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang perlu diperhatikan dalam merancang masa depan nantinya. Perlu adanya pemahaman tentang perkembangan karir kedepannya. Salah satunya dengan pemahaman konsep diri yang dimiliki pada diri, sehingga ke depannya individu dapat mengambil alternatif yang akan membantu karirnya.

Memperoleh karir yang baik dan sesuai harapan merupakan satu aspek terpenting dalam kehidupan manusia yang sehat sehingga dengan adanya pemahaman konsep diri yang matang maka setiap individu harus mampu mengenal dirinya dan dapat meningkatkan karirnya.

Karyawan harus mempunyai perhatian yang penuh terhadap karirnya, mengapa ? karena hal tersebut akan menjadi kunci sukses untuk mengetahui dan mengembangkan masa depan karirnya yang akan dihadapi. Dengan karir yang matang karyawan dapat menguasai bidang pekerjaan yang ditekuni. Namun demikian karyawan harus bisa mengenali bakat dan minat yang ada di dalam dirinya agar karyawan bisa mengembangkan karirnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga hasil yang dicapai dari keseimbangan tersebut akan memperoleh suatu kebahagiaan.

Karyawan yang memiliki konsep diri positif akan mampu menghadapi tuntutan dari dalam maupun dari luar. Serta memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu mengatasi persoalan, bersemangat, rajin, tekun dan tidak mudah putus asa. Ada halnya karyawan yang masih ada dan tidak mengetahui bagaimana konsep diri sendiri yang disebabkan berbagai macam faktor. Perasaan individu bahwa ia tidak mempunyai kemampuan yang ia miliki. Padahal segala keberhasilan banyak bergantung kepada cara individu memandang kualitas kemampuan yang dimiliki. Pandangan dan sikap negatif terhadap kualitas kemampuan yang dimiliki mengakibatkan individu memandang seluruh tugas sebagai suatu hal yang sulit untuk diselesaikan. Sebaliknya pandangan positif terhadap kemampuan yang dimiliki mengakibatkan individu memandang seluruh tugas dapat terselesaikan dengan mudah, konsep diri terbentuk dan dapat berubah karena interaksi dengan lingkungannya.

Berbagai kondisi tersebut, diduga karyawan belum mengetahui dan mengenal konsep diri dengan baik, kondisi tersebut menunjukkan bahwa

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kecenderungan memiliki konsep diri negatif. Mengingat perlunya individu memiliki konsep diri yang positif tentang pandangan akan dimensi fisik, karakteristik pribadi, motivasi, kelemahan, kepandaian, kegagalan dan lain sebagainya, maka diperlukan pemahaman terkait dengan konsep diri dalam perkembangan karir karyawan.

Berdasarkan paparan diatas, perlu adanya pemahaman konsep diri agar tidak terjadi hal yang dapat membuat karyawan tidak bisa mengembangkan karirnya. Karena dengan adanya pemahaman akan konsep diri karyawan akan leluasa dan mudah mengenal dirinya dan lancar mengembangkan karir sesuai keinginan. Dijumpai dilapangan, perusahaan PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru adalah perusahaan yang besar dan juga sangat berkembang dibidangnya. Perusahaan yang bagus akan membutuhkan sumber daya manusia yang bagus pula dengan kata lain untuk menunjang produktifitas dalam perusahaan, bahwa perusahaan tidak hanya mampu mewujudkan produk yang unggul tetapi juga sumber manusia yang berkerja dengan sangat bagus di bidang masing-masing. Tetapi, tidak semua terlihat unggul, dijumpai ada karyawan yang mengalami kurangnya pemahaman dalam konsep dirinya.

Berdasarkan paparan diatas, Karyawan yang memiliki konsep diri rendah, disebabkan oleh karyawan itu sendiri. Faktor yang timbul akibat dari karyawan yang kurang dalam konsep diriya itu disebabkan oleh beberapa faktor serta kurangnya tantangan dalam bidang pekerjaan. Sehingga perlu adanya pemahaman lebih lanjut terkait masalah yang di jumpai, dengan demikian penulis tertarik untuk mengetahui dan meneliti “**Pemahaman Konsep Diri dalam Pengembangan Karir Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru**”.

#### Penegasan Istilah

Agar tidak menimbulkan kesalah pahaman dalam memahami konteks judul skripsi, maka penulis memandang perlu untuk memberikan penegasan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

istilah dalam judul. Dengan demikian diperoleh pemahaman yang jelas sebagaimana yang diharapkan dalam pembahasan kripsi ini.

#### 1. Konsep Diri

Hurlock mengemukakan, konsep diri merupakan inti dari pola perkembangan kepribadian seseorang yang mempengaruhi berbagai bentuk sifat.<sup>2</sup>

Konsep diri menurut William D Brooks dalam Jalaluddin Rakhmad, sebagai persepsi terhadap diri sendiri, baik fisik, sosial, maupun psikologis yang berdasarkan pada pengalaman-pengalaman dan interaksi dengan orang lain. Jadi, konsep diri adalah pandangan dan perasaan kita terhadap diri kita.<sup>3</sup>

#### 2. Pengembangan Karir

Pengembangan karir adalah kegiatan-kegiatan pengembangan diri yang di tempuh seseorang untuk mewujudkan rencana karir pribadinya.<sup>4</sup>

### C. Alasan Pemilihan Judul

Alasan peneliti memilih judul ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini akan menjelaskan bagaimana konsep diri karyawan khususnya karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru tepatnya di bagian Sumber Daya Manusia (SDM)
2. Peneliti tertarik melakukan penelitian ini karena mudah mendapatkan sumber data.
3. Tempat penelitian terjangkau, untuk menghemat tenaga, waktu dan materi.

### D. Permasalahan

#### 1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

<sup>2</sup>Hurlock, E.B, *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (Jakarta : Erlangga,1999), hlm 238.

<sup>3</sup>Jalaluddin Rakhmad, *Psikologi Komunikasi*, (Remaja : Bodaskarya, 2003), hlm 99.

<sup>4</sup>Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : Alfabeta,2010),hlm 208

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Untuk mengetahui bagaimana Pemahaman Konsep Diri Karyawan dalam Pengembangan Karirnya di Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.
- b. Mencari Faktor penyebab kurangnya Karyawan memahami Konsep diri dalam pengembangan Karir khususnya karyawan di bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

#### 2. Batasan Masalah

Mengingat akan adanya masalah yang diangkat dalam skripsi ini terlalu luas jika diteliti secara menyeluruh, maka dari itu agar tidak melebar dan tidak terarah. Maka penulis membatasi masalah ini hanya pada Pemahaman Konsep Diri dalam Pengembangan Karir Karyawan di bagian Sumber Daya Manusia (SDM) di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

#### 3. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada batasan masalah yang peneliti paparkan diatas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian adalah : Bagaimana Pemahaman Konsep diri dalam Pengembangan Karir Karyawan Khususnya karyawan bagian Sumber Daya Manusia di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

### **Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### 1. Tujuan

Adapun yang diharapkan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui pemahaman konsep diri dalam pengembangan karir karyawan sesuai dengan ketentuan di perusahaan.

#### 2. Manfaat

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

- a. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi keilmuan Bimbingan dan Konseling Islam khususnya dalam Pemahaman konsep diri dalam Pengembangan Karir karyawan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi Karyawan agar dapat mengenali konsep dirinya sehingga kedepannya bisa mengembangkan karir sesuai pribadinya. Serta berguna bagi pihak perusahaan agar dapat membantu perkembangan dan pemahaman konsep diri karyawan.

### 3. Sistematika Penulisan

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Berisikan tentang Latar Belakang Masalah, Penegasan Istilah, Alasan Memilih Judul, Permasalahan, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, dan Sistematika Penulisan.

#### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Berisikan tentang Kajian teoritis, Penelitian Relevan, dan Kerangka Pikir.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Berisikan tentang Pendekatan Penelitian, Lokasi dan Waktu Penelitian, Rincian dan Waktu Penelitian, Sumber data/Informan Penelitian, Teknik pengumpulan data, Validitas data, Teknik Analisis data.

#### **BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Berisikan tentang Profil Perusahaan, Sejarah Singkat, Visi dan Misi, Struktur Organisasi.

#### **BAB V : PEMBAHASAN PENELITIAN**

Hasil Dan Pembahasan Penelitian.

#### **BAB VI : PENUTUP**

Kesimpulan dan Saran.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II LANDASAN TEORI

### A. Kajian Teoritis

#### 1. Konsep Diri

##### a. Pengertian Konsep Diri

Hurlock mengemukakan, konsep diri merupakan inti dari pola perkembangan kepribadian seseorang yang akan mempengaruhi berbagai bentuk sifat. Konsep diri merupakan bagian dalam kepribadian, yang menimbulkan beberapa perilaku, hal itu ditinjau dari konsep diri menurut Hurlock menyatakan bahwa konsep diri merupakan gambaran seseorang mengenai diri sendiri yang merupakan gabungan dari keyakinan fisik, psikologis, sosial, emosional aspiratif, dan prestasi yang hendak dicapai.<sup>5</sup>

Pengertian Konsep diri menurut para ahli sebagai berikut :

- 1) Rochman Natawidjaya, konsep diri adalah persepsi individu mengenai dirinya sendiri, kemampuan dan ketidakmampuannya, tabiat-tabiatnya, harga dirinya, dan hubungan dengan orang lain.
- 2) James F. Calhoun, konsep diri adalah gambaran mental individu yang terdiri dari pengetahuan tentang dirinya sendiri, pengharapan diri, dan penilaian terhadap diri sendiri.
- 3) Clara R. Pudjijogyanti, konsep diri merupakan salah satu faktor penentu perilaku seseorang, apakah akan baik atau buruk. Perilaku negatif seseorang adalah perwujudan dari adanya gangguan dalam usaha pencapaian harga diri.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa konsep diri merupakan tanggapan dan penilaian diri sendiri atau orang lain terhadap dirinya. Pembentukan konsep diri menurut Hurlock adalah :

---

<sup>5</sup>Hurlock, E.B, *Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan* (Jakarta : Erlangga, 2002), hlm 25.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 1) Konsep diri primer, konsep diri yang terbentuk melalui pengalaman diperoleh individu dalam keluarga sebagai lingkungan sosialisasi yang pertama.
- 2) Konsep diri sekunder, konsep diri terbentuk dalam pergaulan dengan teman sebaya dan lingkungan yang lebih luas.
- 3) Konsep diri ideal, konsep diri yang lebih matang dari pada penilaian sebelumnya dalam pergaulan yang lebih luas seiring dengan perkembangan mentalnya.

Karakteristik konsep diri yang penting berkaitan dengan vokasi individu :<sup>6</sup>

- 1) Memahami kondisi dan kemampuan fisik, seperti kesehatan, bentuk tubuh, penampilan fisik, kekuatan dan kelemahan fisik.
  - 2) Memahami potensi-potensi, seperti kemampuan akademik, bakat, minat, yang berhubungan dengan vokasi yang ingin dikembangkan.
  - 3) Memahami dan menyadari sifat-sifat kepribadian, seperti watak, emosi, kemampuan intelektual dan sosial.
  - 4) Memahami kemampuan dalam memilih dan mengambil keputusan dalam berbagai situasi, kebutuhan dan persoalan yang dihadapi.
  - 5) Memahami nilai-nilai dan tanggung jawab serta implikasi etis dari setiap pilihan vokasi yang diambil.
- b. Perkembangan Konsep Diri

Konsep diri terbentuk atas dua komponen, yaitu komponen kognitif dan komponen afektif. Komponen kognitif berarti pengetahuan individu tentang keadaan dirinya. Komponen kognitif merupakan penjelasan dari “siapa saya” yang akan memberi gambaran tentang dirinya (*self picture*) yang nantinya akan membentuk citra diri. komponen afektif merupakan penilaian individu terhadap diri.

---

<sup>6</sup> Eti Nurhayati, *Bimbingan Konseling & Psikotrapri Inovatif*, (Yogyakarta : PUSTAKA BELAJAR, 2011), hlm 297

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penilaian tersebut akan membentuk penerimaan terhadap dirinya (*self acceptance*), serta harga diri (*self esteem*) individu.<sup>7</sup>

Perkembangan konsep diri merupakan suatu proses yang terus berlanjut di sepanjang kehidupan manusia. Symonds menyatakan bahwa persepsi tentang diri tidak langsung muncul pada saat individu dilahirkan, melainkan berkembang secara bertahap seiring dengan munculnya kemampuan perseptif. Selama periode awal kehidupan, perkembangan konsep diri sepenuhnya didasari oleh persepsi mengenai diri sendiri. Lalu seiring dengan bertambahnya usia, pandangan mengenai diri sendiri ini mulai dipengaruhi oleh nilai-nilai yang diperoleh dari interaksi dengan orang lain.<sup>8</sup> Konsep diri berkembang dalam dua tahap : pertama, melalui internalisasi sikap orang lain terhadap kita. Kedua, melalui internalisasi norma masyarakat. Dengan kata lain, konsep diri merupakan hasil belajar melalui hubungan individu dengan orang lain. Hal ini sejalan dengan istilah “*looking glass self*” yaitu ketika memandang dirinya berdasarkan dari pandangan orang lain terhadap dirinya.

#### c. Jenis-jenis Konsep Diri

Menurut William D. Brooks, bahwa dalam menilai dirinya seseorang ada yang menilai positif dan ada yang menilai negatif. Maksudnya individu tersebut ada yang mempunyai konsep diri yang positif dan ada yang mempunyai konsep diri yang negatif.

##### 1) Konsep diri positif

- a) Yakin akan kemampuan dalam menangani masalah. Individu mempunyai rasa percaya diri sehingga merasa mampu dan yakin untuk mengatasi masalah yang dihadapi.
- b) Merasa setara dengan orang lain.
- c) Menerima pujia tanpa rasa malu.

<sup>7</sup>Pudjiyogynti, C.R, *Konsep Diri dalam Pendidikan*, (Jakarta : Arcan, 1988), hlm 3.

<sup>8</sup> Hendriati, Agustiani, *Psikologi Perkembangan : Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep diri dan Penyesuaian Diri pada remaja*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2006) hlm, 143.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d) Menyadari bahwa setiap orang mempunyai berbagai perasaan keinginan serta perilaku yang tidak seharusnya disetujui masyarakat.
- e) Mampu memperbaiki karena ia sanggup mengungkapkan aspek-aspek kepribadian tidak disenangi dan berusaha mengubahnya.

Individu yang memiliki konsep diri yang positif akan bersikap optimis, yakni, percaya diri sendiri dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu, juga terhadap kegagalan yang dialami. Individu yang memiliki konsep positif akan mampu menghargai dirinya sendiri dan melihat hal-hal yang positif yang dapat dilakukan demi keberhasilan di masa yang akan datang.

- 2) Konsep diri negatif
  - a) Peka terhadap kritik
  - b) Responsif sekali terhadap pujia,
  - c) Cenderung bersikap hiperkritik,
  - d) Cenderung merasa tidak disenangi oleh orang lain
  - e) Bersikap pesimis terhadap kompetisi.

#### d. Aspek-aspek Konsep Diri

Menurut Fitts, Dimensi konsep diri terbagi dalam dua kelompok yang pertama dimensi internal dan dimensi eksternal yang bersifat umum bagi semua orang dibedakan atas lima bentuk yaitu :

- 1) Diri Fisik : yang berarti persepsi seseorang terhadap keadaan dirinya secara fisik. Dalam hal ini terlihat persepsi seseorang mengenai kesehatan dirinya, penampilannya secara fisik dan keadaan tubuhnya.
- 2) Diri etika moral : bagian ini merupakan persepsi seseorang terhadap dirinya dilihat dari standar pertimbangan nilai moral dan etika.
- 3) Diri pribadi : Merupakan perasaan atau persepsi seseorang tentang keadaan pribadinya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 4) Diri keluarga : Menunjukkan perasaan dan harga diri seseorang dalam kedudukan sebagai anggota keluarga.
- 5) Diri sosial : Pada bagian ini merupakan penilaian individu terhadap interaksi dirinya dengan orang lain atau lingkungan sekitarnya.

Sedangkan dimensi internal adalah penilaian yang dilakukan individu yakni penilaian yang dilakukan individu terhadap dirinya sendiri berdasarkan dunia yang terdiri dari tiga bentuk :

- 1) Diri Identitas : Bagian ini merupakan aspek yang mendasar pada konsep diri dan mengacu pada pertanyaan “siapa saya?”.
  - 2) Diri pelaku : Diri pelaku merupakan persepsi individu tentang tingkah lakunya yang berisikan segala kesadaran mengenai “apa yang dilakukan oleh diri”. selain itu bagian ini berkaitan dengan diri identitas.
  - 3) Diri penilaian : Diri penilaian berfungsi sebagai pengamat, penentu standar, dan evaluator.<sup>9</sup>
- e. Dimensi Konsep Diri

Calhoun dan Acocella mengatakan konsep diri terdiri dari tiga dimensi atau aspek, yaitu :

#### 1) Pengetahuan

Pengetahuan adalah apa yang individu ketahui tentang dirinya, secara fisik, usia, jenis kelamin, kebangsaan, suku, pekerjaan, agama dan lainnya.

#### 2) Harapan

pada saat-saat tertentu, individu yang mempunyai satu aspek pandangan tertentu kemungkinan dirinya menjadi apa di masa depan. Singkatnya, individu mempunyai harapan bagi dirinya sendiri untuk menjadi diri yang ideal. Diri yang ideal sangat berbeda pada masing-masing individu.

#### 3) Penilaian

<sup>9</sup>Hendriati, Agustiani, *Psikologi Perkembangan : Pendekatan Ekologi kaitannya dengan Konsep diri dan Penyesuaian diri pada remaja*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2006) hlm, 139-142.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Didalam penilaian, individu berperan sebagai penilaian tentang dirinya sendiri. Apakah bertentangan dengan 1) “siapa saya”, pengharapan bagi individu, 2) ”seharusnya saya menjadi apa”, standar bagi individu. Hasil penilaian tersebut disebut harga diri. Semakin tidak sesuai antara harapan dan standar diri, maka akan semakin rendah harga diri seseorang.

Berdasarkan pengertian diatas, konsep diri dapat diartikan sebagai gambaran yang dimiliki seseorang mengenai dirinya bagaimana penerimaannya terhadap diri sendiri sebagaimana yang dirasakan, diyakini, dan dilakukan, baik ditinjau dari segi fisik, moral, keluarga, personal, dan sosial.

#### f. Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Diri

Menurut Fitts, konsep diri seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu<sup>10</sup> :

- 1) Pengalaman, terutama pengalaman interpersonal.
- 2) Kompetensi dalam area yang dihargai oleh individu dan orang lain.
- 3) Aktualisasi diri.

Menurut Rakhman, menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi konsep diri, yaitu :

- 1) Orang tua, saudara, orang yang tinggal serumah.
- 2) Kelompok rujukan adalah setiap kelompok mempunyai norma-norma tertentu.

Menurut Mayers, faktor yang mempengaruhi konsep diri antara lain :

- 1) Peran Individu
- 2) Perbandingan sosial
- 3) Kesuksesan dan kegagalan individu
- 4) Penilaian orang lain
- 5) Budaya

<sup>10</sup>Hendriati, Agustiani, *Psikologi Perkembangan :Pendekatan Ekologi kaitannya dengan Konsep diri dan Penyesuaian diri pada remaja*, (Bandung : PT Refika Aditama, 2006), hlm. 139.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 6) Harga diri

Dari beberapa faktor diatas dapat disimpulkan peran individu serta lingkungan yang berpengaruh dalam konsep diri.

### 2. Teori Pengembang Karir Donal E. Super

Petunjuk dasar teori ini adalah penelitian Super di bidang pengembangan karier beberapa tahun setelah di luncurkannya buku pernyataan pertama teoritisnya. Super terdorong kedalam pernyataan pertama teoritisnya oleh upaya berteori dari Ginzberg memiliki kelemahan serius, salah satunya adalah kegagalan untuk memperhitungkan manusia sangat signifikan terhadap informasi tentang perkembangan pendidikan dan vokasional.

Donal E. Super merencanakan suatu pandangan tentang perkembangan karier yang lingkupnya sangat luas, karena perkembangan jabatan itu dipandang sebagai suatu proses yang mencakup banyak faktor. Faktor tersebut sebagian terdapat pada individu sendiri dan untuk sebagian terdapat dalam lingkungan hidupnya yang semuanya berinteraksi satu sama lain dan bersama-sama membentuk proses perkembangan karier seseorang. Pilihan jabatan merupakan suatu perpaduan dari aneka faktor pada individu sendiri seperti kebutuhan sifat-sifat kepribadian, kemampuan intelektual, dan banyak faktor di luar individu, seperti taraf kehidupan sosial-ekonomi keluarga, variasi tuntutan lingkungan kebudayaan, dan kesempatan/ kelongaran yang muncul. Titik berat dari hal-hal tersebut diatas terletak pada faktor-faktor pada individu sendiri.<sup>11</sup>

Unsur yang mendasar dalam pandangan Donal E. Super adalah konsep diri atau gambaran diri sehubungan dengan pekerjaan yang akan dilakukan dan jabatan yang akan dipegang (*vokasional self-concept*). Konsep diri vokasional merupakan bagian dari keseluruhan gambaran tentang diri sendiri. Data hasil penelitian Donal E Super memberikan indikasi yang kuat bahwa konsep diri vokasional berkembang selama

<sup>11</sup>Brown, D, *Career Information, Career Counseling, Career Development* (9th ed). (Boston : Person Education, inc, 2007)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pertumbuhan fisik dan perkembangan kognitif, perkembangan ini berlangsung melalui observasi terhadap orang-orang yang memiliki jabatan tertentu, melalui identifikasi dengan orang-orang dewasa yang sudah bekerja, melalui penghayatan pengalaman hidup, dan melalui pengaruh yang diterima dari lingkungan. kesadaran kesamaan dan perbedaan di antara diri sendiri dan semua orang lain, akhirnya terbentuk suatu gambaran diri yang vokasional. Gambaran diri ini menumbuhkan dorongan internal yang mengarahkan seseorang ke suatu bidang jabatan yang memungkinkan untuk mencapai sukses dan merasa puas (*cokasionl satisfication*). Hal ini menyebabkan seseorang mampu mewujudkan gambaran diri dalam suatu bidang jabatan yang paling memungkinkan untuk mengekspresikan diri sendiri.

Dalam sebuah eksistensi yang lebih baru dari teori nya, Super mengelaborasi konsep kematangan vokasional. Kematangan vokasional memungkinkan pengamat untuk menilai laju dan tingkat perkembangan individu sehubungan dengan hal karier. Hal ini bisa diduga bahwa perilaku vokasional yang matang akan menganggap bentuk yang berbeda tergantung pada konteks yang diberikan oleh tahap kehidupan individu. Usia empat belas tahun yang matang akan peduli dengan penilaian minat pribadi dan kemampuan untuk mencapai tujuan menentukan rencana pendidikan, sementara usia vokasional empat puluh lima tahun yang matang akan peduli dengan cara-cara untuk mempertahankan status karier dalam menghadapi persaingan para pekerja muda.

Teori super dinyatakan dalam bentuk proposisi. Pada mulanya, tahun 1953, Super menghasilkan sepuluh (10) proposis. Kemudian tahun 1957, bersama Bachrach dikembangkan menjadi dua belas (12) dan tahun 1990 dikembangkan lagi menjadi empat belas proposis, yaitu :

- a. Setiap orang memiliki perbedaan individual dalam kemampuan, kepribadian, kebutuhan, nilai, minat, sifat, dan konsep diri. Berbagai karakteristik pribadi sangat bervariasi dalam setiap individu di antara individu. Walaupun dari kita kurang lebih seperti orang lain dalam

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

banyak sifat, keunikan setiap orang jelas dalam kombinasi kekuatan dan kelemahan individual.

- b. Berdasarkan karakteristik tersebut, setiap individu masing-masing memiliki kecakapan untuk sejumlah pekerjaan.
- c. Setiap pekerjaan membutuhkan pola karakteristik kemampuan dan kepribadian yang cukup luas sehingga bagi setiap orang tersedia beragam pekerjaan dan setiap pekerjaan terbuka bagi bermacam-macam orang.
- d. Pilihan vokasional dan kompetensi, situasi-situasi dimana orang hidup dan bekerja, serta konsep diri akan mengalami perubahan karena waktu dan pengalaman, karena itu membuat pilihan pekerjaan dan penyesuaiannya merupakan proses yang kontinyu.
- e. Serangkaian tahap-tahap perkembangan kehidupan manusia, yaitu pertumbuhan, eksplorasi, pembentukan, pemeliharaan, dan kemunduran.
- f. Pola karir seseorang ditentukan oleh tingkat sosial ekonomi orang tua, kemampuan mental, pendidikan, dan lainnya.

Semua faktor di belakang pengalaman individu berkontribusi terhadap sikap dan perilaku. Beberapa faktor jelas berkontribusi lebih signifikan dari pada yang lain.

- a. Perkembangan dapat melewati tahap-tahap dengan melakukan uji realistik serta mengembangkan konsep diri.
- b. Proses perkembangan karier pada dasarnya adalah pengembangan dan implementasi konsep diri.
- c. Proses kompromi antara faktor individu dan sosial, antara konsep diri dan realitas.
- d. Kepuasan kerja dan kepuasan hidup tergantung pada sejauh mana individu dapat menyalurkan kemampuan, nilai, minat, karakter, kepribadian, dan konsep dirinya.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- e. Kesuksesan dalam menghadapi tuntutan lingkungan dalam setiap tahap kehidupan karir diberikan tergantung pada kesiapan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut (kemampuan karir).
- f. Kemampuan karir adalah konstruksi hipotetis.

Penelitian Super (Studi Pola Karir) membahas konsep diri yang terkait dengan karir atau masalah perkembangan vokasional. Super dan rekan kerja mencari cara untuk mendefinisikan dan menilai konsep ini. Dari upaya ini muncul inventori perkembangan karir super.

- a. Tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu selaras dengan penerapan konsep diri.
- b. Bekerja dan pekerjaan merupakan titik pusat organisasi kepribadian bagi kebanyakan orang, sedangkan bagi segolongan orang lagi yang menjadi titik pusat adalah hal lain, misalnya pengisian waktu luang dan kerumahaan.

Pada dasarnya, proposisi ini mengatakan bahwa kebanyakan orang dewasa adalah cerminan dari pekerjaan dan peran utama yang dilakukan.

- a. Tahap Perkembangan Karir Donald E. Super

Super mengusulkan gagasan bahwa orang berusaha untuk menerapkan konsep dirinya dengan memilih untuk masuk pekerjaan dianggap yang paling mungkin untuk memungkinkan ekspresi diri. pilihan karir adalah soal mencocokkan (*matching*). Teori perkembangan menerima teori *matching* (teori konsep diri), tetapi memandang bahwa pilihan kerja itu bukan peristiwa yang sekali terjadi dalam hidup seseorang.

- 1) Tahap Pertumbuhan (*Growth*): 0 – 14 tahun

Adanya pertumbuhan fisik dan psikologis. Pada tahap ini individu mulai membentuk sikap dan mekanisme tingkah laku yang kemudian akan menjadi penting dalam konsep dirinya. Bersamaan dengan itu, pengalaman memberikan latar belakang pengetahuan tentang dunia kerja yang akhirnya digunakan dalam pilihan pekerjaan mulai yang tentatif sampai dengan final.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 2) Tahap Eksplorasi (*Exploratory*): 15 – 24 tahun

Dimulai sejak individu menyadari bahwa pekerjaan merupakan suatu aspek dari kehidupan manusia. Pada awal masa ini atau masa fantasi, individu menyatakan pilihan pekerjaan sering kali tidak realistis dan sering erat kaitannya dengan kehidupan permainannya.

#### 3) Tahap Pembentukan (*Establishment*): 25 – 44 tahun.

Berkaitan dengan pengalaman seseorang pada saat mulai bekerja. Pada masa ini individu dengan cara mencoba-coba ingin membuktikan apakah pilihan dan keputusan pekerjaan yang dibuat pada masa eksplorasi benar atau tidak. Sebagian masa ini adalah masa *try-out*. Individu mungkin menerima pekerjaan dengan perasaan pasti bahwa ia akan mengganti pekerjaan jika merasa tidak cocok. Apabila ternyata individu mendapat pengalaman yang positif atau keuntungan dari suatu pekerjaan, pilihannya menjadi mantap, dan dia akan memasukkan pilihan pekerjaan itu sebagai aspek dari konsep dirinya serta kesempatan terbaik untuk mendapatkan kepuasan kerja.

#### 4) Tahap Pemeliharaan (*Maintenance*): 45 – 64 tahun.

Individu berusaha untuk meneruskan atau memelihara situasi pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan dan konsep diri (*self-concept*) mempunyai hubungan yang erat. Keduanya terjalin oleh proses perubahan dan penyesuaian yang kontinyu. Pada intinya individu berkepentingan untuk melanjutkan aspek-aspek pekerjaan yang memberikan kepuasan, dan merubah atau memperbaiki aspek-aspek pekerjaan yang tidak menyenangkan, tetapi tidak sampai individu itu meninggalkan pekerjaan tersebut untuk berganti dengan pekerjaan yang lain.

#### 5) Tahap Kemunduran (*Decline*): di atas 65 tahun

Tahap menjelang berhenti bekerja (*preretirement*). Pada tahap ini perhatian individu dipusatkan pada usaha bagaimana hasil

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

karyanya dapat memenuhi persyaratan out-put atau hasil yang minimal sekalipun. Individu lebih memperhatikan usaha mempertahankan prestasi kerja daripada upaya meningkatkan prestasi kerjanya.<sup>12</sup>

#### b. Bentuk-bentuk Pengembangan Karier

Bentuk-bentuk pengembangan karier yang dilaksanakan oleh setiap perusahaan disesuaikan dengan jalur karier yang direncanakan, perkembangan, kebutuhan dan fungsi perusahaan itu sendiri. Bentuk pengembangan menurut Veithzal Rivai, dapat dibagi menjadi empat, yaitu :

##### 1) Pengembangan karier Pribadi

Setiap karyawan harus menerima tanggung jawab atas perkembangan karier atau kemajuan karier yang dialami.

##### a) Prestasi kerja (*Job Performance*)

Prestasi kerja merupakan faktor yang paling penting untuk meningkatkan dan mengembangkan karir seorang karyawan.

##### b) Eksposur (*Exposur*)

Kemajuan karir juga dapat dikembangkan melalui eksposur. Eksposur menjadi paham (dan dapat dipertahankan setinggi mungkin).

##### c) Jaringan kerja (*net working*)

Jaringan kerja berarti perolehan eksposur diluar perusahaan.

##### d) Pengunduran diri (*resignations*)

Apabila perusahaan tempat karyawan bekerja tidak memberikan kesempatan berkarier yang banyak dan ternyata di luar perusahaan terbuka kesempatan yang cukup besar untuk berkarir, untuk memenuhi tujuan kariernya karyawan tersebut akan mengundurkan diri.

##### e) Kesetiaan terhadap organisasi (*organizational loyalty*)

<sup>12</sup>Osipow, S.H, *Theories Of Career Development (3rd ed)*, (New Jersey : Prentice-Hall International Inc, 1983).



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada sejumlah perusahaan, orang menempatkan loyalitas pada karir di atas loyalitas perusahaan.

f) Pembimbing dan sponsor (*mentor and sponsors*)

Banyak karyawan dengan segera mempelajari bahwa mentor bisa membantu pengembangan karir mereka.

g) Bawahan yang mempunyai peranan kunci (*key subordinates*)

Manajer-manajer yang berhasil bersandarkan pada bawahan-bawahan yang membantu kinerja mereka.

h) Peluang untuk tumbuh (*growth opportunities*)

Karyawan hendaknya diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya.

i) Pengalaman internasional (*international experience*)

Untuk orang-orang yang mendekati posisi operasional staf senior, maka pengalaman internasional menjadi peluang pertumbuhan yang semakin penting.

2) Pengembangan karier yang di dukung departemen SDM

Pengembangan karier seseorang tidak hanya tergantung pada usaha karyawan tersebut, tetapi juga tergantung pada peranan dan bimbingan manajer dan departemen SDM terutama dalam penyediaan informasi tentang karier yang ada dan juga didalam perencanaan karier karyawan tersebut. Departemen SDM membantu perkembangan karir karyawan melalui program pelatihan dan pengembangan karyawan.

3) Peran Pimpinan dalam pengembangan Karier

Upaya-upaya departemen SDM untuk meningkatkan dengan memberikan dukungan perkembangan karier para karyawan harus didukung oleh pimpinan tingkat atas dan pimpinan tingkat menengah. Tanpa adanya dukungan mereka disemua lini, maka perkembangan karir karyawan tidak akan berlangsung dengan baik.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4) Peran umpan balik terhadap pengembangan karier

Tanpa umpan balik yang menyangkut upaya-upaya pengembangan karier, maka relatif sulit bagi karyawan bertahan pada tahun-tahun persiapan yang terkadang dibutuhkan untuk mencapai tujuan-tujuan karier.

Dengan demikian, karyawan yang gagal menduduki suatu posisi yang diinginkan harus diberitahu mengapa mereka tidak memperoleh peluang karir yang mereka upayakan. Upan balik didalam usaha pengembangan karir karyawan mempunyai beberapa sasaran :

- a) Untuk menjamin bahwa karyawan yang gagal menduduki suatu posisi dalam rangka perkembangan karirnya masih tetap berharga dan akan dipertimbangkan lagi untuk posisi di waktu mendatang bila memang mereka memenuhi syarat.
  - b) Untuk menjelaskan kepada karyawan yang gagal kenapa mereka tidak terpilih
  - c) Untuk mengidentifikasi apa tindakan-tindakan pengembangan karir spesifik yang harus mereka laksanakan.
- c. Faktor-faktor Pengembangan Karier

Shertzer dan Stone mengutip definisi tentang perkembangan karir yang pernah dirumuskan oleh The National Vocational Guidance Association sebagai berikut : “gabungan faktor-faktor psikologi, sosiologi, pendidikan fisik, ekonomis dan kesempatan yang bersama-sama membentuk jabatan seseorang. Gabungan ini banyak faktor internal dan eksternal<sup>13</sup> :

##### 1) Faktor Internal

- a) Nilai-nilai kehidupan (*Values*), yaitu ideal-ideal yang dikejar seseorang dan nilai-nilai menjadi pedoman dan pegangan dalam hidup yang membentuk gaya hidup seseorang. Nilai-nilai ini

<sup>13</sup> Shertzer dan Stone (dalam Winkel, W.S. dan Hartati, Sri,M.M).2007.*Bimbingan dan Konseling di Institut Pendidikan*. Yogyakarta : Media Abadi.hlm.647

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

berperan penting dalam keseluruhan perilaku seseorang dan mempengaruhi seluruh seluruh harapan serta lingkup aspirasi dalam hidup, termasuk bidang pekerjaan yang dipilih dan ditekuni.

- b) Taraf intelegensi, taraf kemampuan untuk mencapai prestasi-prestasi yang didalamnya berpikir memegang peran.
  - c) Bakat khusus, kemampuan yang menonjol disuatu bidang usaha kognitif, keterampilan atau bidang kesenian.
  - d) Minat, kecenderungan yang agak menetap pada seseorang untuk merasa tertarik pada suatu bidang tertentu dan merasa senang dalam berkecimpung dalam berbagai kegiatan yang berkaitan dengan bidang tersebut.
  - e) Sifat-sifat, ciri-ciri kepribadian yang bersama-sama memberikan corak khas pada seseorang.
  - f) Pengetahuan, informasi yang dimiliki tentang bidang-bidang pekerjaan dan tentang diri sendiri.
  - g) Keadaan jasmani, yaitu ciri-ciri fisik yang dimiliki seseorang.
- 2) Faktor Eksternal
- a) Masyarakat, yaitu lingkungan sosial budaya.
  - b) Keadaan sosial ekonomi negara atau daerah.
  - c) Status sosial ekonomi keluarga.
  - d) Pendidika sekolah
  - e) Pergaulan dengan teman-teman sebaya.
  - f) Tuntutan yang melekat pada jabatan.
- d. Manfaat Pengembangan Karir

Ambar dan Rosidah mengemukakan manfaat pengembangan karir secara umum, yaitu<sup>14</sup> :

- 1) Mengembangkan Prestasi pegawai

---

<sup>14</sup> Ambar dan Rosidah.2003.*Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Mencegah terjadinya pegawai yang mengundurkan diri dengan cara meningkatkan loyalitas pegawai.
- 3) Sebagai usaha untuk memotivasi pegawai agar dapat mengembangkan bakat dan kemampuannya.
- 4) Mengurangi subjektifitas dalam promosi
- 5) Memberikan kepastian hari depan.
- 6) Sebagai usaha untuk mendukung organisasi memperoleh tenaga yang cakap dan trampil dalam melaksanakan tugas.

#### B. Kajian Terdahulu

Kajian terdahulu adalah suatu penelitian sebelumnya yang sudah pernah dibuat dan dianggap cukup relevan atau mempunyai keterkaitan dengan judul dan topik yang akan diteliti yang berguna untuk menghindari terjadinya pengulangan penelitian dengan pokok permasalahan yang sama.

1. Penelitian sebelumnya yang membahas konsep diri adalah **Hubungan antara Konsep diri dengan disiplin kerja karyawan Home industri Geplak Gaso Jago Bantul** yang diteliti oleh Sentosa, Garbo Purna (2017).

Pengumpulan data menggunakan skali disiplin kerja. Terdapat hubungan positif antara konsep diri dengan disiplin kerja pada karyawan. Hal itu menggambarkan semakin positif konsep diri yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi disiplin kerja yang dirasakan karyawan.

Persamaan dalam penelitian ini sama-sama melakukan penelitian tentang Konsep diri. Perbedaan skripsi diatas mengukur hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja, sedangkan peneliti memfokuskan pada konsep diri dalam pengembangan karyawan.

2. Hasil penelitian relevan sebelumnya yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Rita Rifani Permtasari (2006). Tentang **Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus di PT. Telkom Malang)**. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan menggunakan pendekatan deskriptif dan liner berganda. Diketahui

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pengembangan karir yang dominan dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Persamaan yaitu sama-sama meneliti tentang pengembangan karir karyawan. Sedangkan perbedaan terletak pada peneliti memfokuskan konsep diri karyawan.

#### Kerangka Pikir

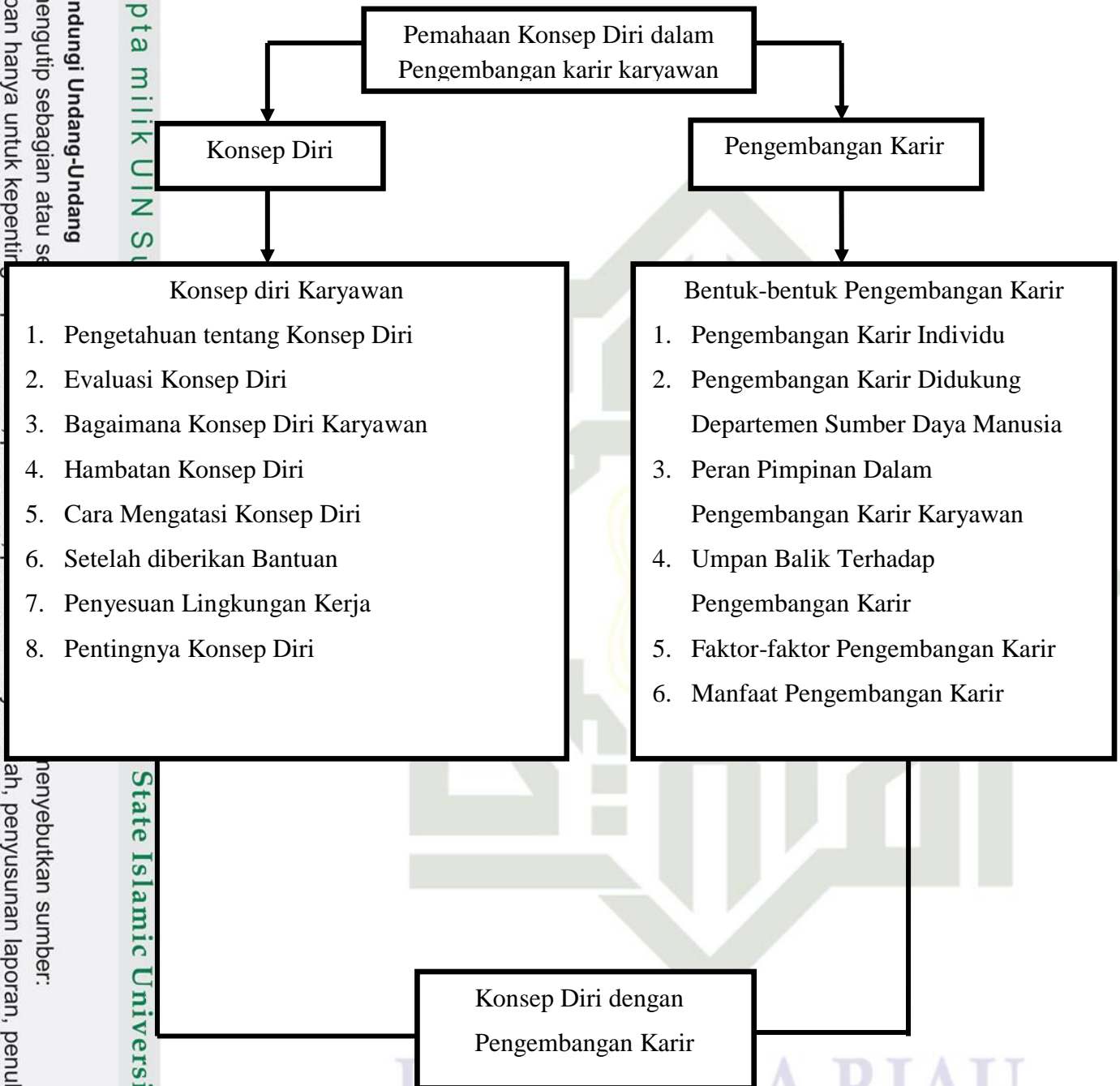
Penggunaan istilah kerangka berfikir dalam penelitian cukup bervariasi ada yang menggunakan istilah kerangka teori, Ada yang menggunakan istilah kerangka pemikiran dan kerangka pikir, ada pula yang menggunakan istilah landasan teori dan landasan konseptual, atau kerangka konseptual atau model konseptual. Ketujuh istilah itu memiliki fungsi yang sama dengan kerangka berpikir, yakni sebagai tulang punggung penelitian yang dideduksi dari teori atau hanya berupa kerangka pernyataan logis, *Logical Framework*.

Kerangka berpikir berawal dari pengkajian pustaka dan dari pengkajian itu ditemukan berbagai konsep dan terutama teori atau teori-teori yang dibutuhkan dalam penelitian yang akan dilaksanakan. Teori biasanya berhubungan dengan subjek tertentu dalam cakupan bidang ilmu tertentu, dan dihubungkan dengan nama perumus teori itu. kerangka pikir adalah penjelasan sementara yang bersifat logis dan sistematis terhadap gejala yang diteliti.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup>Dewi Sadiyah, *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif dan Kuantitatif*. (Bandung : PT Remaja Rosdakarya Offset, 2015) hlm 70

**Tabel II. 1**  
**Kerangka Pikir**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan penelitian

Jenis pendekatan ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian, yaitu bagaimana Proses pemahaman konsep diri dalam pengembangan karir karyawan di PT Perkebunan Nusantara V.

Cara Deskriptif Kualitatif yaitu dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.<sup>16</sup>

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru JL. Rambutan No 43, Sidomulyo Tim, Marpoyan Damai, kota Pekanbaru.

### C. Rincian dan Waktu Penelitian

**Tabel III.1  
Rincian dan Waktu Penelitian**

No	Uraian Kegiatan	Pelaksanaan Penelitian Tahun 2018-2019						
		Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1	Pembuatan Proposal							
2	Perbaikan Proposal							
3	Seminar Proposal							
4	Penyusunan Wawancara							
5	Pengumpulan Data							
6	Pembuatan Laporan							
7	Presentase Hasil							

<sup>16</sup> Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. (Bandung : Remaja Rodaskarya, 2007), hlm.7.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### B. Sumber Data/Informan Penelitian

Data adalah sesuatu yang diperoleh melalui suatu metode pengumpulan data yang akan diolah dan dianalisis dengan metode tertentu yang selanjutnya akan menghasilkan suatu hal yang menggambarkan sesuatu. Penelitian ini menggunakan data kualitatif, data kualitatif dalam penelitian ini adalah tampilan berupa kata-kata dalam bentuk tulis yang dicermati oleh peneliti. Hasil Penelitian ini dapat dikatakan valid apabila jelas sumber datanya. Sumber data penelitian yang digunakan adalah sumber primer dan sumber sekunder.

#### 1. Data primer

Sumber data primer dari penelitian skripsi ini diperoleh dari Bapak Dwi Jatmiko P,S.Psi,MM.Psi dan Ibu Tina Andrilina,M.Psi Psikolog dan karyawan.

#### 2. Data Sekunder

Adalah data yang diterbitkan atau digunakan oleh organisasi yang bukan merupakan pengolahnya.<sup>17</sup> Data sekunder adalah data yang sudah ada pada lokasi penelitian yang dapat berupa dokumen-dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti, dokumentasi, wawancara, laporan-laporan, visi misi di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Data merupakan data penting yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan atau menguji penelitian. Oleh karena itu, data dan kualitas data merupakan pokok penting dalam penelitian karena menentukan kualitas hasil penelitian. Data diperoleh dari suatu proses yang disebut pengumpulan data.<sup>18</sup>

<sup>17</sup>Yasril Yazid dkk, *Metode Penelitian*, (Pekanbaru : Suska Pers, 2012), hlm 41.

<sup>18</sup>Ulber Silalahi, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung : PT Refia Aditama, 2009), hlm 280

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 1. Observasi

Pada penelitian ini, peneliti mengamati peristiwa, kejadian, proses, dan sejenisnya disertai dengan daftar yang perlu di observasi.<sup>19</sup>Yaitu melakukan pengamatan secara langsung di lapangan untuk mengetahui Bagaimana Pemahaman Konsep Diri Dalam Pengembangan Karir Karyawan di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

#### 2. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih yang dilakukan secara langsung. Wawancara dalam pengumpulan datasangat berguna untuk mendapatkan data dari tangan pertama, menjadi pelengkap terhadap data yang dikumpulkan melalui alat lain dan dapat mengontrol terhadap hasil pengumpulan data alat lainnya.<sup>20</sup>

Karena tujuan utama wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang valid (sah,shahis), maka perlu diperhatikan teknik-teknik wawancara yang baik, seperti: memperkanalan diri, menyampaikan maksud wawancara, menciptakan suatu hubungan baik, rileks, nyaman dan proses wawancara lebih banyak mendengar dari pada berbicara, serta terampil dalam bertanya untuk mendapatkan jawaban yang diharapkan.

#### 3. Dokumentasi

Peneliti melakukan pengumpulan data yang berkaitan dengan pelaksanaan kegiatan penelitian berupa dokumen-dokumen, deskripsi lokasi penelitian, foto atau gambar, sebagai bukti fisik pelaksanaan penelitian.

#### Validitas Data

Validitas atau keabsahan data adalah data yang tidak berbeda antara data yang diperoleh oleh peneliti dengan data yang terjadi sesungguhnya pada objek penelitian sehingga keabsahan data yang telah disajikan dapat dipertanggung jawabkan.

<sup>19</sup>Sulistyo, Basuki, *Metode Penelitian Kualitatif* (2006), hlm 149.

<sup>20</sup> Dewi Sadiyah, *Metode Penelitian Dakwah Pendekatan Kualitatif Dan Kuantitatif* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset, 2015), 87.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Adapun teknik keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan Triagulasi. Triagluasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu keperluan sebagai pembanding dalam data itu. Adapun teknik triangilasi dalam teknik ini menggunakan triangulasi sumber data, triangulasi dengan sumeber data adalah mengenai kebenaran informen tertentu melalui berbagai metode dansumber perolehan data.<sup>21</sup> Triangulasi merujuk pada konsistensi suatu penelitian.

Cara menggambarkan validitas data adalah

1. Triangulasi data-data akan dikumpulkan melalui sumber majemuk untuk memasukkan data pengamatan, wawancara, dan diskusi kelompok terfokus.
2. Pemeriksaan anggota informan akan berperan sebagai pemeriksa sepanjang proses analisis.
3. Pengamatan jangka panjang dan berulang di lokasi penelitian pengamatan tetap dan berulang.
4. Klarifikasi prasangka peneliti.
5. Mempertimbangkan masalah-maalah dri masukan informan.
6. Menyediakan alasan untuk keputusan mereka untuk menyediakan masukan atau tidak.
7. Menjelaskan bagaimana mereka mengetahui tentang masukan, jenismasukan dan mengapa.
8. Menjelaskan bagaimana masukan dari informan telah digunakan dalam analisis dan interpretasi data.<sup>22</sup>

Patton memperingatkan bahwa konsisten sebuah analisis tidak boleh dilihat sebagai kelemahan bukti, tetapi kesempatan utnutk mengungkapkan makna lebih dalam data. Manfaat triangulasi adalah meningkatkan kepercayaan penelitian, menciptakan cara-cara inovatif memahami fenomena, mencakup temuan unik dan memberikan pemahaman yang lebih jelas tentang masalah. Sedangkan kelemahan dari triangulasi yaitu memakan waktu.

<sup>21</sup> Rosadi Ruslan, *Metode Penelitian*, (jakarta :PT. Raja Grafindo Persada, 2008), hlm, 214-215.

<sup>22</sup> Hamid Patilima, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung Alfabet, 2011), hlm 98.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Mengumpulkan beragam membutuhkan perencanaan lebih besar dan organisasi sumber yang tidak selalu tersedia.

#### Teknik Analisis Data

Pada analisis data kualitatif, kita membangun kata-kata dari hasil wawancara atau pengamatan terhadap data yang dibutuhkan untuk dideskripsikan dan dirangkum. Pertanyaan bisa dibuat oleh peneliti untuk melihat hubungan antara berbagai tema yang di identifikasikan, hubungan perilaku atau karakteristik individu seperti umur dan jenis kelamin.<sup>23</sup>

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara teliti dan sistematis atas gejala-gejala (fenomena) yang sedang diteliti yaitu pengamatan diadakan secara langsung di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru.

Data wawancara yang penulis peroleh mealui tanya jawab antara penulis dengan informan kemudian dianalisis dengan menggunakan kalimat bukan menggunakan angka.

Data yang penulis peroleh dari dokumentasi yaitu berupa dokumen-dokumen tertulis, gambar, foto, amupun benda-benda lainnya yang berkaitan dengan aspek yang di teliti kemudian dianalisis dengan menggunakan kalimat-kalimat bukan menggunakan angka.

---

<sup>23</sup> Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif*, (Jakarta :Kencana. 2008), hlm. 121.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

### A. Profil PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

**Tabel IV.1**  
**Profil PTPN V Pekanbaru**

Nama	:	PT Perkebunan Nusantara V (Persero)
Bidang Usaha	:	Agrobisnis dan agro industri kelapa sawit dan karet.
Kepemilikan	:	Pemerintah Republik Indonesia 100%
Tanggal Pendiri	:	11 Maret 1996
Dasar Hukum Pendirian:		Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 10 Tahun 1996
Modal Dasar	:	Rp. 5.200.000.000 (lima triliun dua ratus milyar rupiah) terbagi atas 5.200.00 (lima juta dua ratus ribu) lembar saham, masing-masing saham dengan nilai nominal sebesar Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah)
Modal ditempatkan dan Disetor Penuh	dan:	1.313.322 (satu juta tiga ratus tiga belas ribu tiga ratus dua puluh dua saham) lembar saham atau seluruhnya sebesar Rp. 1.313.322.000.000 (satu juta tiga ratus tiga belas ribu tiga ratus dua puluh dua).
Kantor Pusat	:	Jl. Rambutan No.43 Pekanbaru-Riau 28294 Tlp.(62-761), Fax (62-761) 66558 Email : <a href="mailto:pypn5@ptpn5.co.id">pypn5@ptpn5.co.id</a> Website : <a href="http://www.ptpn5.com">www.ptpn5.com</a>
Kantor	:	Jl. Cempaka Putih Tengah XXX No. 73 Jakarta Pusat
Perwakilan	:	10510 Tlp. (62-21) 4244291, Fax (62-21) 4245034.

### B. Sejarah singkat PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

PT. Perkebunan Nusantara V merupakan salah satu perusahaan perkebunan milik negara atau Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Pada mulanya perusahaan ini berasal dari perusahaan asing (Belanda) yakni *Rubber Culture Maat Chppiji Admsterdam*. Kemudian berdasarkan keputusan Pemerintah NO.24/1958 dan Undang-undang No.8/1959 diambil alih oleh pemerintah Republik Indonesia dalam rangka nasionalisasi perusahaan asing.

Sejak dinsionalisasikan, perusahaan ini telah beberapa kali mengalami perubahan dan perbaikan-perbaikan, dimana pada tahun 1960



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perusahaan Perkebunan Negara (PPN) yang mengkhususkan kegiatan dibidang produksi dan budidaya tanaman tertentu. Kesatuan-kesatuan perusahaan negara tersebut terdiri dari Unit Aceh, Unit Sumatra Utara I-X, Unit Sumatra Selatan I-II, Unit Jawa Barat I-IV, Unit Jawa Tengah I-V, Unit Jawa Timur I-X. Kemudian dalam masa perkembangannya sejak tahun 1979, aktivitas perusahaan ini mulai diperluas dengan membuka cabang ke daerah Riau, yang mana perluasannya tersebut adalah sebagai realisasi dan intruksi Menteri Pertanian Republik Indonesia yang tentang dalam surat keputusan Menteri Pertanian No.225/Mentan/1979, tertanggal 5 Maret 1979.

PT Perkebunan Nusantara V (Persero) didirikan pada tanggal 11 maret 1996 sebagai hasil konsolidasi kebun perkembangan PTP II, PTP IV, dan PTP V di provinsi riau. Secara efektif Perusahaan mulai beroperasi sejak tanggal 9 April 1996 dengan kantor pusat di Pekanbaru. Landasan hukum perusahaan ditetapkan berdasarkan peraturan Pemerintah Republik Indonesia No.10 tahun 1996 tentang Penyetoran Modal Negara Republik Indonesia untuk pendirian Perusahaan Perseroan (Persero) PTPN V.

Saat ini kantor pusat Perseroan berkedudukan di Jl. Rambutan No.43 Pekanbaru, dengan unit-unit usaha yang tersebar di berbagai Kabupaten di Provinsi Riau. Hingga tahun 2012, Perseroan mengelola 47 unit kerja yang terdiri dari 1 unit kantor pusat, 4 *Strategic Business Unit* (SBU), 20 unit kebun inti, 3 manajemen kebun plasma, 12 pabrik kelapa sawir (PKS) 1 unit pabrik PKO, 3 fasilitas pengolahan karet, dan 3 rumah sakit. Areal yang dikelola oleh Perseroan seluas 161.541 Ha, yang terdiri dari 87.015 Ha lahan sendiri/inti dan 74.526 Ha lahan Plasma.<sup>24</sup>

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Visi dan Misi PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

#### 1. Visi

Menjadi perusahaan Agribisnis Terintegrasi yang Berkelanjutan dan Berwawasan Lingkungan

#### 2. Misi

- a. Pengolahan Agro industri kelapa sawit dan karet secara efisien bersama mitra untuk kepentingan stakeholder
- b. penerapan prinsip-prinsip Good Corporate Governance, kriteria minyak sawit berkelanjutan, penerapan standar industri dan pelestarian lingkungan guna menghasilkan produk yang dapat diterima oleh pelanggan”
- c. Penciptaan keunggulan kompetitif dibidang SDM melalui pengolahan sumber daya manusia berdasarkan praktek-praktek terbaik dan sistem manajemen SDM terkini guna meningkatkan kompetensi inti perusahaan”

#### 3. Sistem Tata Nilai Perusahaan

##### a. Falsafah

Setiap insan PT PN V menyakini bahwa kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas akan bermakna bagi perusahaan, mitra kerja, masyarakat, dan lingkungan untuk mencapai kenerja unggul.

##### b. Kompetensi Inti

Mengelola kebun inti, plasma dan kemitraan dalam pemenuhan bahan baku untuk menghasilkan produk yang berkelanjutan dan sesuai harapan pasa budaya perusahaan, jujur dan tulus.

### Bidang Usaha PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru

#### 1. Bidang usaha

Sebagai salah satu perseroan perkebunan milik negara yang telah cukup lama bergerak di bidang perkebunan sawit dan karet, sampai saat ini perseroan tetap fokus pada kedua bidang usaha andalan tersebut. Untuk meningkatkan kinerjanya, Perseroaan meningkatka volume dan kualitas

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

produksi hasil olah minyak sawit (CPO), inti sawit, Palm Kernal Oil (PKO), Parm Kernal Meal (PKM), Ribbed Smoked Sheet (RSS), Standard Indonesia Rubber 10/20 (SIR 10/20) dan produk lainnya.

Dengan mutu hasil produksi sesuai standar nasional dan internasional diharapkan komoditi-komoditi tersebut dijual dan dipasarkan dengan hasil yang optimal. Selain itu Perseroan melakukan efisiensi dan efektifitas di semua lini produksi termasuk didalamnya kegiatan pembukaan lahan, penanaman ulang, penanaman, pemeliharaan, dan kegiatan lainnya seperti pengembangan kebun plasma.

#### 2. Jenis Produk

##### a. Minyak Sawit dan Inti Sawit

Perseroan mengelola kebun inti dan kebun plasma berikut 12 pabrik kelapa sawit (PKS) dan pabrik PKO dan PKM yang menjadi tulang punggung operasional perseroan yang menghasilkan minyak sawit dan inti sawit.

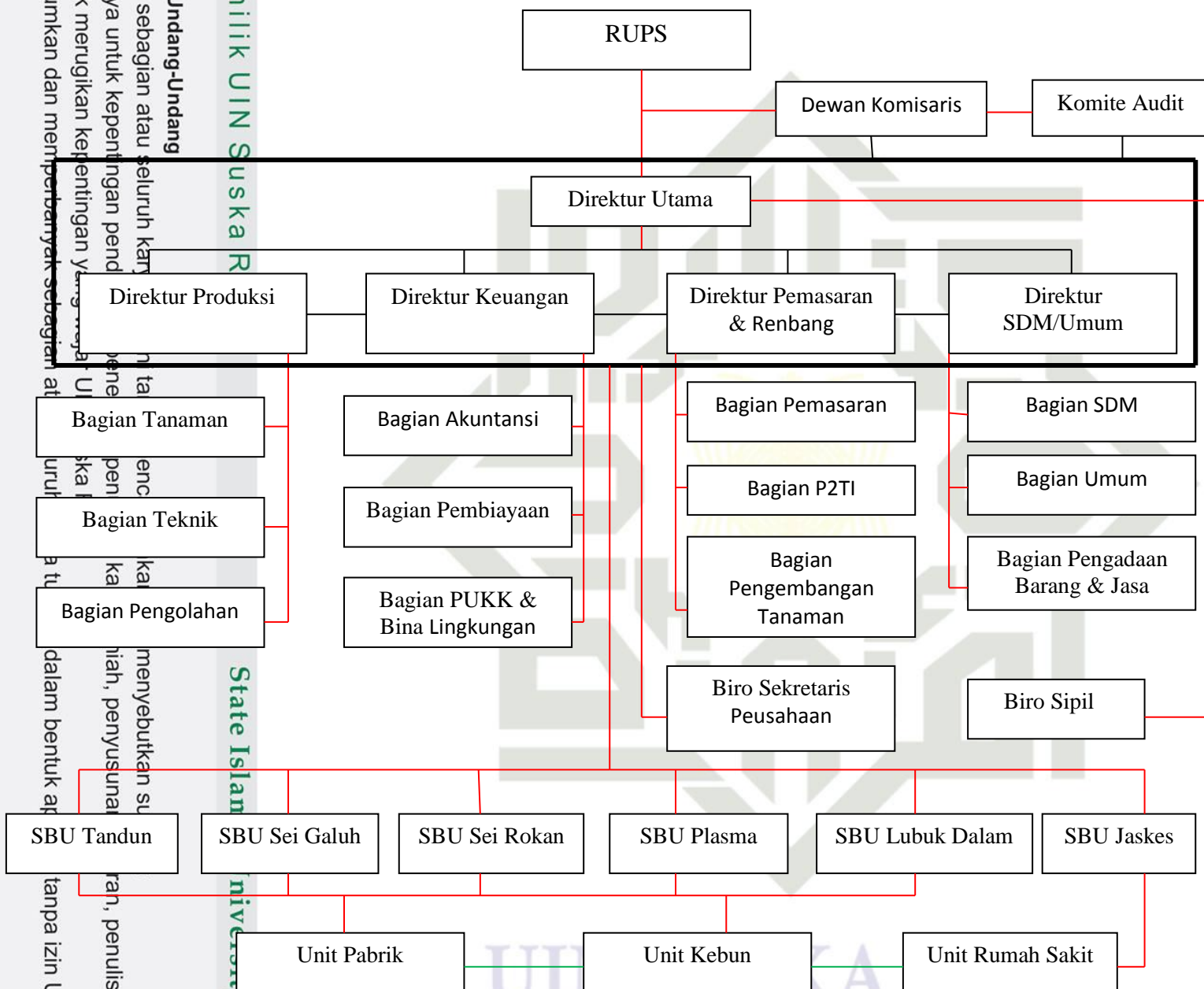
##### b. Karet

Hasil produksi kebun karet perseroan diolah di pabrik karet ramah menjadi SIR 10 dan SIR 20. Seperti halnya produk minyak sawit, mutu produk yang dihasilkan harus sesuai dengan standar nasional maupun internasional agar dapat diterima pasar di dalam negeri dan luar negeri.



# Struktur Organisasi PTPN V Pekanbaru

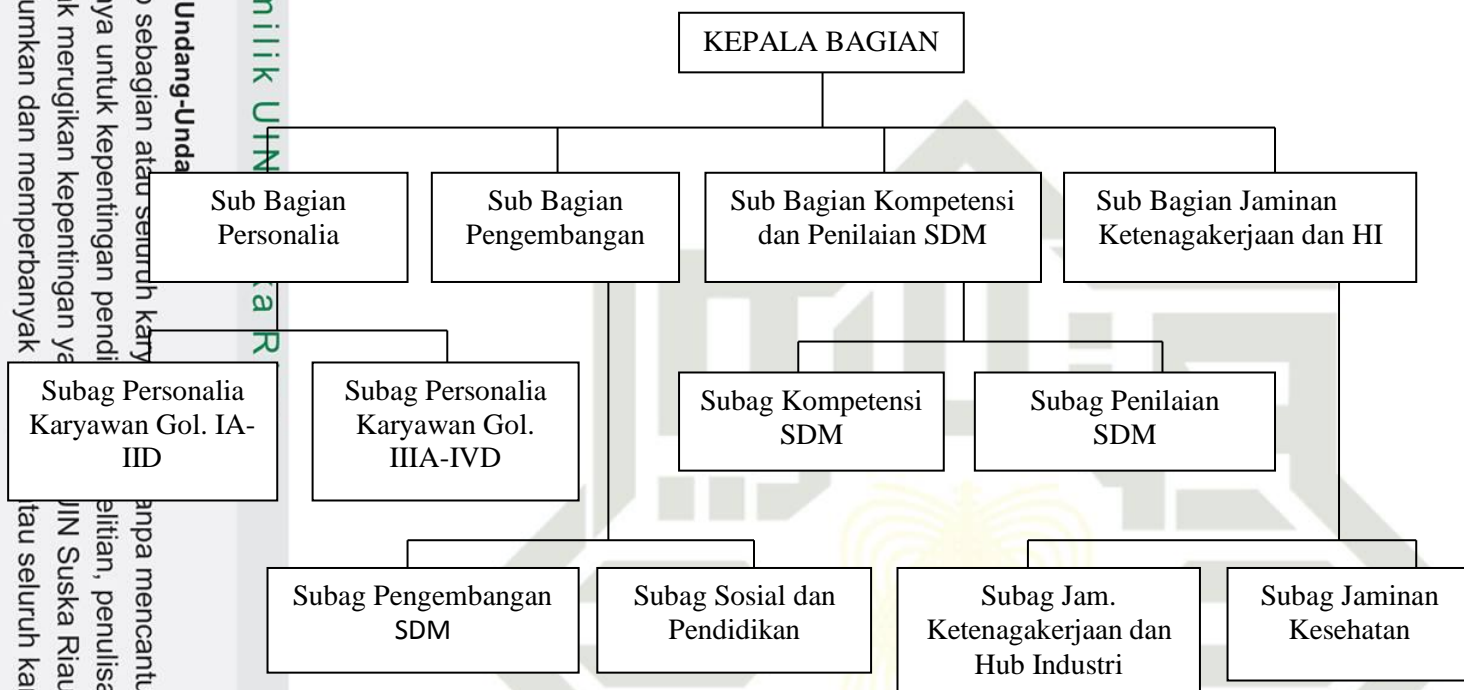
**Tabel IV.2**  
**STRUKTUR ORGANISASI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V**  
**PEKANBARU**



## Struktur Organisasi Bagian Sumba Daya Manusia PTPN V

Tabel IV.3

### STRUKTUR ORGANISASI BAGIAN SDM PTPN V



### G. Keterangan Jabatan

#### 1. Rapat Umum Pemegang Saham (RUPS)

Tugas dan wewenang RUPS adalah :

- Mengangkat dan menghentikan dewan komisaris
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan dan penggunaan modal/aset perusahaan sesuai dalam mencapai tujuan.
- Mengawasi dewan komisaris dalam melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya oleh pemegang saham.

#### 2. Direktur Utama

Tugas dan wewenang direktur utama adalah :

- Melaksanakan kebiasaan perusahaan, sesuai dengan yang diatur dalam anggaran perusahaan, serta ketentuan yang digariskan oleh Rapat Umum Pemegang Saham, menteri selaku kuasa pemegang saham dan Dewan Komisaris.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- b. Berkoordinasi pelaksanaan tugas para anggota direksi dan mengawasi secara umum.
  - c. Bersama-sama dengan anggota direksi lainnya mewakili perusahaan didalam dan luar negeri.
  - d. Bertanggung jawab kepada rapat umum pemegang saham melalui dewan komisaris.
  - e. Menetapkan langkah-langkah pokok dalam melaksanakan kebijakan pemerintah.
3. Direktur Produksi
- a. Menyusun perencanaan dibidang pekerjaan yang tercantum dalam kebijakan direksi.
  - b. Melaksanakan peraturan-peraturan dan pengendalian dari unit-unit usaha dan sarana pendukungnya mencakup tanaman.
  - c. Melaksanakan pemberian dan pengawasan terhadap kegiatan yang tercantum pada kebijakan direksi.
  - d. Melaksanakan rehabilitas dan investasi di bidang tanaman maupun sarana pendukung produksi lainnya dari unit usaha yang telah ada.
4. Direktur Keuangan
- a. Menyusun perencanaan dibidang keuangan.
  - b. Menetapkan administrasi ketentuan-ketentuan dibidang keuangan.
  - c. Mengolah administrasi keuangan secara umum pada bidang keuangan dan perkantoran serta segala sesuatunya yang berkaitan dengan itu.
  - d. Melaksanakan pengendalian pengawasan terhadap bidang-bidangnya.
5. Direktur Perencanaan Dan Pengembangan
- a. Mencari dan membina hubungan dengan mitra bisnis (pemasokan dan pelanggan) serta mitra aliansi.
  - b. Menetapkan sistem pengendalian persediaan hasil produksi serta bahan baku pelengkap.
  - c. Menetapkan kebijakan dan menyiasati perkembangan pasar dan perilaku pesaing (*Marketing Intelligence*) menginformasikan kebutuhan pasar secara berkeseimbangan kepada direktur produksi.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Merencanakan proses bisnis dan *work system* bidang pemasaran dan bidang pengadaan barang dan jasa untuk mewujudkan operasional *excellence*.
  - e. Mengendalikan biaya penjualan dan biaya pengandaan pada tingkat yang efisien.
6. Direktur SDM UMUM
- a. Menetapkan kebutuhan SDM (Kopetensi, kuantitas, dan waktu) sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
  - b. Menetapkan sistem kerja bidang SDM untuk mewujudkan *operasional excellence*.
  - c. Melaksanakan mapping personil secara periodik.
  - d. Menetapkan dan melaksanakan sistem komunikasi operasional dan pelatihan.
  - e. Menetapkan dan melaksanakan sistem penilaian karya.
  - f. Menetapkan sistem kopensasi dan remunerasi.
  - g. Menetapkan sistem rekrutmen karyawan.
  - h. Menetapkan sistem jenjang karir karyawan.
  - i. Menetapkan program peningkatan kesejahteraan (*Quality of Life*)
  - j. Menetapkan kebijakan untuk memenuhi aspek legal perusahaan
  - k. Menetapkan kebijakan dan mengevaluasi pelaksanaan bina lingkungan
  - l. Mengendalikan biaya pembinaan SDM dan umum secara efisien.
7. Bagian SDM
- a. Menyusun rencana jangka panjang dan jangka pendek pendidikan keselamatan dan kesejahteraan kerja dan pelayanan keselamatan.
  - b. Merumuskan kebijakan program pengembangan sumber daya manusia (pendidikan dan pelatihan).
8. Bagian Umum
- a. Melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan staf dan nonstaf.
  - b. Menyelesaikan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja, mengolah administrasi pendokumentasian.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

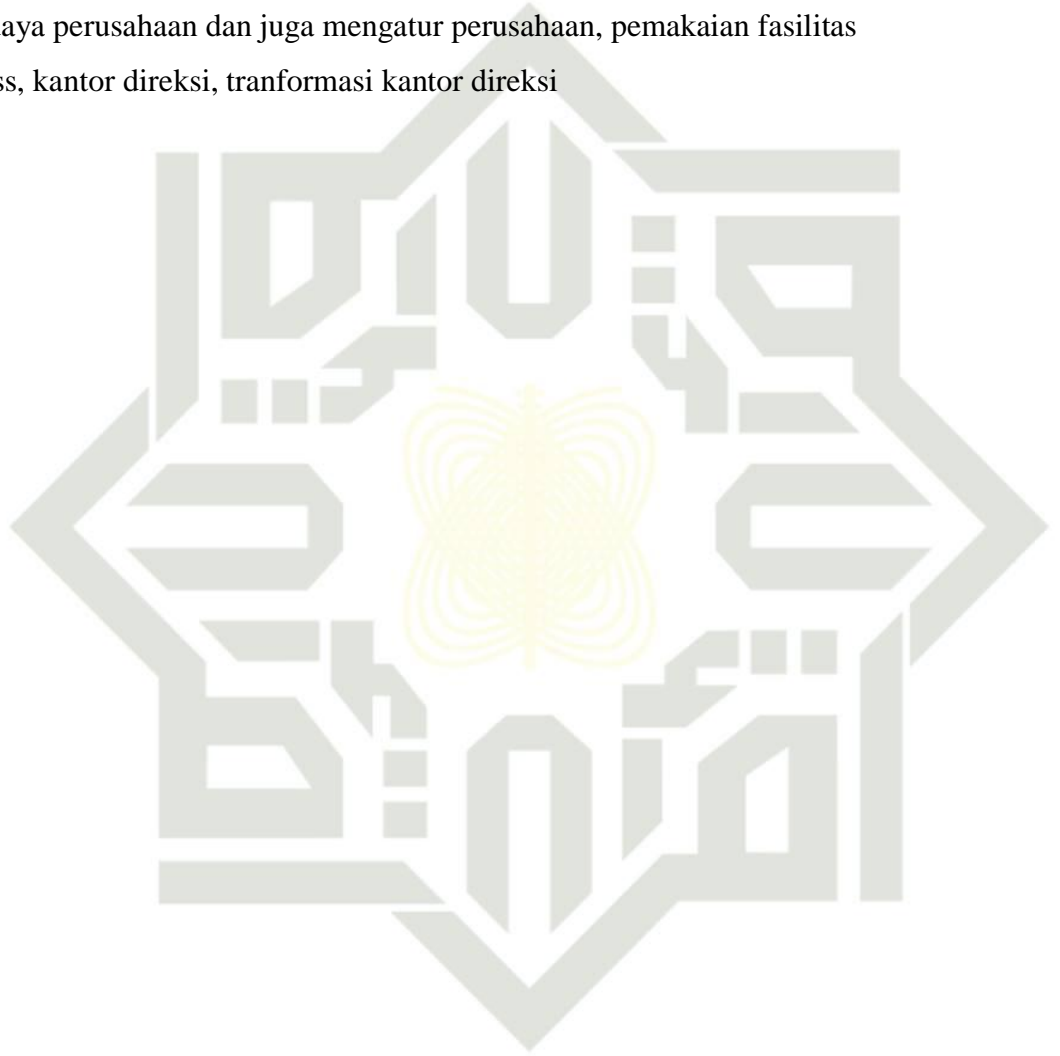
- c. Melaksanakan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan tenaga kerja.
  - d. Merumuskan kerja sama dan kebijakan pengamanan di jajaran perusahaan dan mengadakan hubungan kerja sama dengan aparat keamanan.
9. Bagian Pengadaan
- a. Rumusan barang dan jasa yang diperlukan perusahaan yang pegadaannya harus melalui kantor direksi serta merumuskan kebijakan prosedur berdasarkan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.
  - b. Mengadakan konsultasi dan bimbingan kepada unit-unit produksi mengenai pelaksanaan kebijakan-kebijakan di bidang-bidang pengadaan barang dan jasa.
10. Bagian Kesehatan
- a. Pemeriksaan kesehatan TK
  - b. Binwas penyesuaian pekerjaan terhadap TK
  - c. Binwas lingkungan kerja, keselamatan kerja, perlengkapan saniter
  - d. Pencegahan penyakit umum dan PAK menyelenggarakan latihan P3K
  - e. Pendidikan kesehatan untuk TK
  - f. Memberikan saran tentang perencanaan dan pembuatan tempat kerja APD, gizi kerja.
  - g. Membantu usaha Rehab
  - h. Binwas terhadap TK yang mempunyai kelainan tertentu dalam kesehatannya.
  - i. Pengembangan kebijakan dan program kerja.
  - j. Memberikan laporan berkala PKK pada perusahaan.
11. Bagian SPI
- a. Mengolah bagian pengawas inter dan membantu direktur utama dalam pengawasan intern secara memberikan saran dan tindak lanjut mencapai sarana perusahaan secara efisien, efektif dan ekonomis.
  - b. Mengolah dan bertanggung jawab atas keseluruhan kegiatan pemeriksaan.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

12. Bagian Sekretaris Perusahaan.

- a. Mengurus dan menyelenggarakan rapat-rapat direksi serta menerbitkan notulen rapat baik untuk kepentingan operasional maupun kepentingan dokumentasi.
- b. Mengatur tata tertib perusahaan sebagai bagian dari budaya kerja dan budaya perusahaan dan juga mengatur perusahaan, pemakaian fasilitas mess, kantor direksi, transformasi kantor direksi



UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tanggal 04 April sampai 08 Juli 2019 Konsep diri merupakan gambaran tentang diri sendiri atau persepsi tentang diri individu. Pemahaman Konsep diri dalam Pengembangan Karir Karyawan Di PT Perkebunan Nusantara V Pekanbaru memang sangat dibutuhkan individu atau karyawan yang bekerja, penjelasan tersebut dapat dilihat dari hasil wawancara penelitian yang dilakukan. Pada dasarnya Konsep diri sudah ada pada diri Karyawan, Pengembangan karir pribadi/individu karyawan diperoleh dari pengetahuan, harapan dan penilaian karyawan berkaitan dengan pengembangan karirnya. Pada penelitian ini didapat satu karyawan yang mengalami masalah dalam konsep diri (Hasil di peroleh dari wawancara dengan Konselor). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pemahaman konsep diri karyawan dalam pengembangan karir. Analisis ini menggunakan penelitian Kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui Observasi, wawancara, dan dokumentasi. Setelah melakukan wawancara maka peneliti mendapatkan hasil bahwa masih ada karyawan yang mengalami masalah dalam konsep diri, dalam hal ini faktor penghambat adalah faktor dari karyawan itu sendiri (Faktor kognitif dan Kepribadian).

#### **B. Saran**

1. Konsep diri merupakan salah satu hal penting bagi individu sebagai dasar bagaimana individu mengetahui gambaran tentang diri sendiri.
2. Secara umum faktor yang menyebabkan karyawan mengalami masalah dalam konsep diri terletak pada karyawan itu sendiri.
3. Dalam hal ini pihak Bagian Sumber Daya Manusia berperan penting dalam membantu karyawannya dan memberikan perhatian lebih bagi karyawan agar mendapatkan karyawan yang unggul.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

## DAFTAR PUSTAKA

- Brown, D. *Career Information, Career Counseling, Career Development*. Boston : Person Education inc, 2007.
- Calhoun, F.J, Dkk. *Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan (Edisi ketiga)*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- Dedy, Mulyana. *Ilmu Komunikasi Pengantar*. Bandung : Remaja Rosdakarya, 2000.
- Hendriati, Agustin. *Psikologi Perkembangan : Pendekatan Ekologi Kaitannya dengan Konsep diri pada Remaja*. Bandung : PT Refika Aditama, 2006.
- Hurlock, E.B. *Psikologi Suatu Perkembangan sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta : Erlangga, 1999.
- Jalaluddin, Rakhmad. *Psikologi Komunikasi*. Bandung : Remaja Rodaskarya, 2003.
- Marwansyah. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Bandung : Alfabeta, 2010.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : Remaja Rodaskarya, 2007.
- Osipow, S.H. *Theories Of Career Development*. New Jersey : Prentice-Hall International Inc, 1983.
- Endjiyogyanti, C.R. *Konsep Diri Dalam Pendidikan*, Jakarta : Arcan, 1988.
- Rahmad, M.Pd, *Bimbingan Karir*, Pekanbaru : Riau Creative Multimedia, 2013
- Sukmadinata, Dkk. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rodaskarya, 2009.
- Sutopo, H B. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta : Universitas sebelas Maret, 2006.
- Giber, Silalahi. *Metode Penelitian Sosial*. Bandung : PT Refia Aditama, 2009.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### KISI-KISI WAWANCARA

No	Variabel	Indikator	Sub Indikator	Metode Pengumpulan Data	
1.	Konsep Diri	-Komponen Kognitif  -Komponen Afektif	-berkaitan dengan pengetahuan individu tentang keadaan dirinya. -penjelasan dari “siapa saya” yang memberikan gambaran tentang dirinya ( <i>self picture</i> ) yang akan membentuk citra diri. -berkaitan dengan penilaian individu terhadap diri. -penilaian membentuk penerimaan terhadap dirinya ( <i>self acceptance</i> ), harga diri ( <i>self esteem</i> ) individu.	Wawancara	Observasi
	Pengembangan Karir	-Bentuk-bentuk pengembangan karir	-pengembangan karir pribadi, pengembangan karir yang didukung departemen SDM, peran pimpinan dalam pengembangan karir karyawan, peran umpan balik terhadap pengembangan karir.	Wawancara	Observasi





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Lampiran B**

**PEDOMAN WAWANCARA**

**PEMAHAMAN KONSEP DIRI DALAM PENGEMBANGAN KARIR  
KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU**

**Pertanyaan**

**A. Konselor**

1. Bagaimana konsep diri karyawan di pt perkebunan nusantara v pekanbaru
2. Apakah ada pemberian pengetahuan tentang konsep diri
3. Jika ada, bagaimna evaluasi dari pemberian pemahaman tersebut
4. Bagaimana tanggapan karyawan tentang konsep diri
5. Adakah diantara karyawan yang mengalami hambatan dalam konsep diri
6. Bagaimana cara konselor dalam mengatasi hal tersebut (Konseling)
7. Bagaiman tanggapan karyawan diberikan bantuan untuk konsep diri
8. Apakah ada karyawan yang menolak untuk diberikan bantuan
9. Bagaiman cara karyawan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja
10. Menurut anda pentingkah pemahaman konsep diri karyawan ini
11. Adakah kaitannya konsep diri dengan pengembangan karir karyawan

**B. Informan pendukung**

1. Apakah ada pengembangan karir yang didukung oleh departemen sumber daya manusia
2. Bagaimana peran pimpinan dalam hal pengembangan karir karyawan
3. Bagaimana umpan balik setelah pengembangan karir
4. Faktor-faktor apa saja dari pengembangan karir
5. Manfaat apa yang didapat dari pengembangan karir

## Lampiran C

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**Gambar 1**

**Wawancara dengan Ibu Tinda Andrilina, M.Psi**



**Gambar 2**

**Wawancara dengan Kasubag Bapak Dwi Jatmiko, P,S,Psi,MM,Psi**







# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Nomor : 5/SDM/X/ 31 /III/2019  
Lamp : -

Pekanbaru, 30 Maret 2019

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau  
di **Tempat**


Hal : **Penelitian**

Dengan hormat,  
Menghunjuk surat Saudara No. Un.04/F.IV/PP.00.9/537/2019 tanggal 07 Februari 2019 tentang  
tersebut di atas, dengan ini kami sampaikan sebagai berikut:

1. Pada prinsipnya Manajemen PT PN V menyetujui mahasiswa a.n Kurnia Evi Agustina Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau untuk melakukan Penelitian di Bagian Sumber Daya Manusia PT Perkebunan Nusantara V pada tanggal 29 Maret 2019 sampai dengan selesai.
2. Mahasiswa tersebut agar melapor kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia PT PN V sebelum dan sesudah melaksanakan Penelitian serta menjamin bahwa data yang diperoleh hanya digunakan untuk kepentingan ilmiah pada Jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Segala biaya yang timbul dan apabila terjadi kecelakaan pada saat melakukan Penelitian menjadi tanggung jawab mahasiswa yang bersangkutan.
4. Setelah melakukan Penelitian mahasiswa yang bersangkutan wajib mengirimkan 1 (satu) set laporan kepada PT PN V.

Demikian disampaikan dan terima kasih atas perhatian yang diberikan.

a.n. Kepala Bagian SDM

  
**Dwi Jatmiko Prayitno**  
Ka. Sub Bagian PSDM

Tembusan : - Pertiinggal

Jujur, Tulus, Ikhlas

PT Perkebunan Nusantara V  
Jl. Rambutan No. 43  
Pekanbaru 28294, Riau Indonesia

Tel +62 (761) 66565  
Fax +62 (761) 66558  
E-mail ptpn5@ptpn5.co.id  
Web www.ptpn5.com

Kantor Perwakilan  
Jl. Cempaka Putih Tengah XXX No. 73  
Jakarta 10510, Indonesia

Tel +62 (21) 424 4291  
Fax +62 (21) 424 3034





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

**كلية الدعوة و علم الاتصال  
FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION**

Jl. H.R. Soebrandt No. 155 KM. 15 Simpang Baru Panam Pekanbaru 28293 PO. Box. 1004 Telp. 0761-562223  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@pekanbaru-indo.net.id

Nomor : Un.04/F.IV/PP.00.9/537/2019  
Sifat : Biasa  
Lampiran : 1 (satu) Exemplar  
Hal : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 2 Jumadil Akhir 1440 H  
7 Februari 2019 M

Kepada Yth,  
**Kepala Dinas Penanaman  
Modal dan Pelayanan Terpadu  
Satu Pintu Provinsi Riau**  
Di  
**Pekanbaru**

**Assalamu'alaikum wr. wb.**

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: Kurnia Evi Agustina
N I M	: 11542205570
Semester	: VIII (delapan)
Jurusan	: Bimbingan Konseling Islam
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul:

**"Pemahaman Konsep Diri dalam Mengembangkan Karir Karyawan di PT. Pekebunan Nusantara V Pekanbaru "**

Adapun sumber data penelitian adalah:

**"PT. Pekebunan Nusantara V Pekanbaru"**

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.

Wassalam  
a.n. Rektor,  
Dekan,



**DR. Nurdin, MA**  
NIP.19660620 200604 1 015

Tembusan :  
1. Yth. Rektor UIN Suska Riau



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**PEMERINTAH PROVINSI RIAU**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I & II Komp. Kantor Gubernur Riau  
 Jl. Jenderal Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39119 Fax. (0761) 39117, PEKANBARU  
 Email : dpmptsp@riau.go.id

Kode Pos : 28126

**REKOMENDASI**

Nomor : 503/DPMPPTSP/NON IZIN-RISSET/18515  
 TENTANG



182010

**PELAKSANAAN KEGIATAN RISSET/PRA RISSET  
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Permohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau**, Nomor : **Un.04/F.IV/PP.00.9/537/2019** Tanggal 7 Februari 2019, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

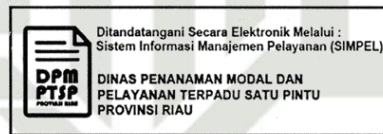
- |                      |   |   |
|----------------------|---|---|
| 1. Nama              | : | <b>KURNIA EVI AGUSTINA</b>  |
| 2. NIM / KTP         | : | 11542205570   |
| 3. Program Studi     | : | BIMBINGAN KONSELING ISLAM   |
| 4. Jenjang           | : | S1  |
| 5. Alamat            | : | PEKANBARU   |
| 6. Judul Penelitian  | : | <b>PEMAHAMAN KONSEP DIRI DALAM MENGEMBANGKAN KARIR KARYAWAN DI PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU</b> |
| 7. Lokasi Penelitian | : | PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU  |

Dengan Ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan yang tidak ada hubungan dengan kegiatan ini.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini dibuat.

Demikian Rekomendasi ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya dan kepada pihak yang terkait diharapkan untuk dapat memberikan kemudahan dan membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini dan terima kasih.

Dibuat di : Pekanbaru  
 Pada Tanggal : 12 Februari 2019



**Tembusan :**

**Disampaikan Kepada Yth :**

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. PIMPINAN PT. PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU
3. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
4. Yang Bersangkutan





## BIOGRAFI PENULIS

Kurnia Evi Agustina lahir pada hari minggu 17 Agustus 1997 di Ka Sungai Akar Kecamatan Keritang Kabupaten Indragiri Hilir. Anak ke dua dari tiga bersaudara dari Ayahanda Ngadiman (Alm) dan ibu Rukiah. Pendidikan yang dilalui penulis, Sekolah Dasar Swasta Makmur Km 09 Petalongan Kec. Keritang Kab. Indragiri Hilir dan lulus tahun 2008. Melanjutkan jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 04 Keritang, lulus tahun 2011.

Selanjutnya melanjutkan Jenjang Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) 1 Rengat dan Lulus tahun 2014. Selanjutnya penulis melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi di Universitas Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Jurusan Bimbingan Konseling Islam Kosentrasi Karir Industri (KI). Dan dinyatakan lulus serta mendapatkan Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) telah diluluskan pada hari Kamis 03 Oktober 2019.

Penulis menyelesaikan S1 dengan Judul Skripsi “PEMAHAMAN KONSEP DIRI DALAM PENGEMBANGAN KARIR KARYAWAN DI PT PERKEBUNAN NUSANTARA V PEKANBARU” Dibawah bimbingan Bapak Drs. H. Suhaimi, M.Ag.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.